


CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Personal Administrativo, Técnico y Manual

2020 - 2022

UV - S.E.T.S.U.V.


PODER EJECUTIVO
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE
DEPARTAMENTO DE CONTRA

INDICE


PODER EJECUTIVO
ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE VERACRUZ
JUNTA LOCAL DE CONCILIAC
Y ARBITRAJE



CAPITULO XX

CAPITULO XXI

CAPITULO XXII

CAPITULO XXIII

CAPITULO XXIV

CAPITULO XXV





CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, Y POR LA OTRA, EL SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, TITULAR DEL PROPIO CONTRATO COLECTIVO, EN SU CARACTER DE REPRESENTANTE DEL INTERES PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, TECNICOS Y MANUALES AL SERVICIO DE AQUELLA, A QUIENES EN EL CURSO DE ESTE CONTRATO SE LES DESIGNARA COMO LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, UNIVERSIDAD, INSTITUCION O UV, INDISTINTAMENTE, Y EL SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, SINDICATO O SETSUV, EN FORMA INDISTINTA, CONFORME A LAS SIGUIENTES CLAUSULAS:

CAPITULO I

PARTES CONTRATANTES Y LEGISLACION APLICABLE

CLAUSULA 1.- La Universidad Veracruzana, con domicilio en Lomas del Estadio sin número de esta ciudad, reconoce al Sindicato Estatal de Trabajadores al Servicio de la Universidad Veracruzana, con domicilio en la Avenida Orizaba Nos. 26 y 28 Fraccionamiento Veracruz, de esta ciudad capital, como el representante del interés profesional de los trabajadores administrativos, técnicos y manuales a su servicio, y por lo tanto, como el único titular y administrador del presente Contrato Colectivo de Trabajo, que la UV se obliga a respetar y a cumplir en su totalidad;



consecuentemente, tratará con aquél por conducto de sus representantes acreditados, todos los problemas que se presenten con motivo de la aplicación e interpretación del presente Contrato Colectivo, de las relaciones laborales entre la Universidad y los referidos trabajadores a su servicio.

CLAUSULA 2.- Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores administrativos, técnicos y manuales a su servicio, se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por el Apartado A del artículo 123 Constitucional, y la Ley Federal del Trabajo, y los usos y costumbres establecidos que favorezcan a los trabajadores y que no sean contrarios al presente Contrato Colectivo de Trabajo o a la Ley.

CLAUSULA 3.- Sólo obligan a las partes los convenios y acuerdos que se hagan constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, así como los usos y costumbres establecidos que favorezcan a los trabajadores, siempre y cuando no sean contrarios al presente Contrato o a la Ley.

CLAUSULA 4.- Reconociendo que el SETSUV es el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, cuando las medidas de carácter técnico y/o administrativo que tome la UV afecten las condiciones laborales de los trabajadores, las nuevas condiciones de trabajo serán tratadas y convenidas entre la Institución y el SETSUV.

CLAUSULA 5.- La Universidad sólo tratará con los representantes expresamente acreditados del SETSUV, los conflictos que surjan entre la propia Institución y los trabajadores a su servicio, y por lo tanto, todos los



acuerdos o convenios que en materia de trabajo contratado celebre con los trabajadores sin intervención del SETSUV, serán nulos.



CAPITULO II

DEFINICIONES

CLAUSULA 6.- Para la correcta aplicación e interpretación de este Contrato Colectivo de Trabajo, se establecen las siguientes definiciones:

6.1.- ADSCRIPCION.- Dependencia donde presta sus servicios el trabajador administrativo, técnico o manual.

6.2.- ASESORES.- Las personas que con voz, pero sin voto, son nombradas por cada una de las partes para que se les ilustre o para aclarar criterios.

6.3.- AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.- Son autoridades universitarias, aquellas a quienes se les da tal carácter en la Constitución Política del Estado y en la Ley Orgánica de la Universidad Veracruzana.

6.4.- CATALOGO GENERAL DE PUESTOS.- Es el documento pactado con fecha 30 de agosto de 1977, en el que se definen las funciones, requisitos, responsabilidades, etcétera, para cada puesto, que contiene asimismo el tabulador de sueldos de los trabajadores de la UV. Catálogo que podrá ser revisado, actualizado, anexando los puestos de nueva creación en cualquier momento a petición de una de las partes.



6.5.- COMISIONES MIXTAS.- Las integradas con igual número de representantes de la Institución y del Sindicato, para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos pactados en este Contrato.

6.6.- CONTRATO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, el cual constituye el órgano normativo que regula las relaciones de trabajo entre la Institución y sus trabajadores administrativos, técnicos y manuales, en todas las dependencias de la Institución.

6.7.- DELEGACIONES SINDICALES.- Las partes organizativas del Sindicato, constituidas o que se constituyan de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, y cuyos miembros presten sus servicios en una dependencia de la Institución.

6.8.- DEPENDENCIA.- Unidades Docentes o de Investigación, Interdisciplinarias, Multidisciplinarias, Unidades Administrativas Regionales, Facultades, Escuelas, Direcciones Generales de Servicio, Institutos, y todo centro de trabajo de la Universidad que existan o sean creados en el futuro.

6.9.- ESCALA DE SALARIOS.- La lista escalonada de las distintas cuotas que por concepto de salario tabulado constituyen los diversos niveles.

6.10.- ESCALAFON.- Es el sistema mediante el cual el trabajador, en base a lo dispuesto por el capítulo XXII de este contrato, ejerce su derecho a lograr en forma temporal o definitiva el ascenso a un nivel en línea vertical u horizontal.

6.11.- INSTITUCION.- La Universidad Veracruzana, Universidad o UV.



6.12.- ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD.- El vigente aprobado por el Consejo Universitario.

6.13.- LEY.- La Ley Federal del Trabajo.

6.14.- LEY DEL I.M.S.S.- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

6.15.- LEY DEL I.P.E.- Ley del Instituto de Pensiones del Estado.

6.16.- LEY DEL S.S.T.E.E.V.- Ley del Seguro Social de los Trabajadores de la Educación del Estado de Veracruz.

6.17.- LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD.- Ordenamiento jurídico que establece y determina la organización y funcionamiento de la Institución, para que pueda alcanzar sus fines, vigente a esta fecha.

6.18.- PLAZA TABULADA.- Es la considerada en las listas de plazas asignadas presupuestalmente a cada dependencia, de los puestos establecidos en el Catálogo General de Puestos.

6.19.- RAMAS DE PERSONAL.- Son los grupos que se forman con los diferentes puestos de la UV, en razón a la actividad que se desempeña en ellos, y son:

a).- Rama del personal administrativo;
b).- Rama del personal técnico; y
c).- Rama del personal manual.



6.20.- REGLAMENTOS.- Los que se aprueben por las Comisiones Mixtas que establece este Contrato Colectivo, o que bilateralmente se establezcan, para la correcta aplicación del propio Contrato Colectivo de Trabajo, siendo obligatorios para las partes.

6.21.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.- El aprobado por la UV y el SETSUV, y que forma parte de este Contrato Colectivo de Trabajo.

6.22.- REPRESENTANTES DEL SINDICATO.- Son las personas con facultades para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley, que se señalan a continuación:

a).- Comité Ejecutivo del SETSUV, personas que de conformidad con los Estatutos del Sindicato, tienen la representación legal del propio Sindicato.

b).- Delegados Sindicales.- Son las personas que en representación de los trabajadores de una dependencia, tienen facultades para tratar y resolver en primera instancia, los asuntos dentro de su jurisdicción.

c).- Integrantes por el SETSUV, de las Comisiones Mixtas Contractuales.

d).- Comisionados especiales.- Las personas que en representación del Comité Ejecutivo, son comisionadas por el Sindicato para tratar cualquier asunto que se presente entre la Institución y sus trabajadores.



6.23.- REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD.

a) El Rector.
b) El Secretario Académico.
c) El Secretario de Administración y Finanzas.
d) El Director General de Recursos Humanos.
e) El Director de Personal.
f) El Director de Asuntos Jurídicos.
g) El Director de Relaciones Laborales.
h) Los Administradores Regionales.
i) Los integrantes de las Comisiones Mixtas Contractuales designados por la UV.

6.24.- SINDICATO.- El Sindicato Estatal de Trabajadores al Servicio de la Universidad Veracruzana, SETSUV o como en el futuro se denomine.

6.25.- SALARIO.- Es la retribución que debe pagar la UV al trabajador por sus servicios, en los términos de este Contrato Colectivo.

6.26.- SALARIO TABULADO O SUELDO BASE.- La cantidad fijada en la escala de salarios del tabulador para cada puesto.

6.27.- TABULADOR.- El documento pactado por las partes que contiene escala de salarios, clasificación y agrupación de categorías y niveles, que forman parte del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

6.28.- TRABAJADORES.- Trabajadores administrativos, técnicos y manuales, son todas aquellas personas físicas que prestan servicios a la UV conforme al presente Contrato Colectivo de Trabajo.





6.29.- USOS Y COSTUMBRES.- La práctica reiterada de una conducta de los trabajadores en cada dependencia o centro de trabajo, que no sea contraria a la Ley y al presente Contrato Colectivo.

6.30.- VACANTE.- Plaza que se crea o se deja de ocupar por algún trabajador, en forma temporal o definitiva, por cualquier causa.

CAPITULO III

MATERIA Y APLICACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CLAUSULA 7.- Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo, todas las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, en las dependencias que actualmente existen en la Universidad, y las que se creen en el futuro, y sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todos.

CLAUSULA 8.- Este Contrato Colectivo de Trabajo se aplica a todos los trabajadores de la UV, que laboren en las ramas administrativas, técnicas y manuales.

CAPITULO IV

CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 9.- Para los efectos de este Contrato, los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, se clasifican en:

a).- Trabajadores de confianza.
b).- Trabajadores de base.
c).- Trabajadores por obra y/o tiempo determinado.
d).- Trabajadores suplentes



Al crearse plazas no comprendidas en el presupuesto aprobado por el Consejo Universitario, la clasificación de base o confianza que les corresponda, se determinará expresamente de acuerdo con el SETSUV, con base en las normas fijadas en este Contrato Colectivo.

CLAUSULA 10.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Son todas las autoridades y funcionarios universitarios, así como todas aquellas personas que realicen actividades de dirección, administración, vigilancia, fiscalización e inspección, cuando tengan carácter general, y aquellos que ejecuten trabajos estrictamente personales para las autoridades y funcionarios de la Universidad.

La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no del nombre que se le dé al puesto.

Las plazas de los trabajadores de confianza deberán figurar expresamente en los presupuestos anuales que apruebe el H. Consejo Universitario, haciéndose especificaciones de la cantidad que por concepto de sueldos y prestaciones se les asigne.

Los trabajadores de confianza se abstendrán de intervenir directa o indirectamente en la vida interna del Sindicato, y se abstendrán de realizar las funciones que corresponden al personal de base.

La UV, mensualmente, informará al SETSUV si ha habido o no aumento de plazas de personal de confianza, y en su caso, el número de las plazas que se hayan creado y en qué dependencias.



CLAUSULA 11.- TRABAJADORES DE BASE.- Son aquellos que desempeñan actividades administrativas, técnicas o manuales, de carácter permanente para el desarrollo normal de las funciones de la Universidad, con excepción de los de confianza.

Los trabajadores de base estarán sujetos a los ascensos y promociones en línea vertical u horizontal, sujeto al tabulador respectivo.

Todo trabajador de base que ocupe una vacante definitiva o una plaza de nueva creación, tendrá el carácter de definitivo después de diez días naturales de desempeñar el puesto, si no ha sido objetada y demostrada su incapacidad por la Universidad. Las objeciones a la capacidad de los trabajadores en estos casos, sólo procederán si se presentan en el plazo marcado.

En todo caso, deberá observarse lo dispuesto en el último párrafo de la cláusula 89 de este Contrato.

En el caso de que la Universidad en el plazo indicado al efecto, demuestre la incapacidad del trabajador para el desempeño del puesto, éste se obliga a regresar a su puesto original de base dentro de los siguientes cinco días hábiles.

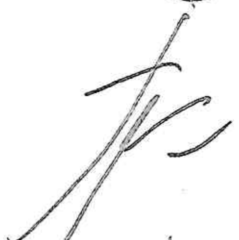
Todo trabajador de base que ocupe una vacante temporal, deberá desempeñarla por todo el tiempo que dure la vacante. Si la Universidad objeta y demuestra su incapacidad, en el plazo de diez días naturales de desempeñar el puesto éste se obliga a regresar a su puesto anterior, dentro de los siguientes cinco días hábiles.




CLAUSULA 12.- TRABAJADORES POR OBRA Y/O TIEMPO DETERMINADO.- Son aquellos que se contratan para satisfacer necesidades eventuales de servicio, especificando tiempo de contratación, debiendo prorrogarse su relación individual de trabajo por todo el tiempo que subsistan las causas que dieron origen a su contratación.



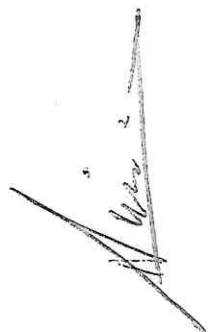
En el caso de los trabajadores por obra y/o tiempo determinado que llegaran a prestar sus servicios, por más de seis meses consecutivos o no, y en el mismo puesto, la necesidad de los mismos, se considerará permanente, y se creará una plaza definitiva, debiendo ser ocupada ésta por el trabajador que designe el sindicato.



CLAUSULA 13.- TRABAJADORES SUPLENTES.- Son aquellos que sustituyen temporalmente a los trabajadores en su ausencia.



CLAUSULA 14.- Los trabajadores por tiempo u obra determinada y suplentes, sólo podrán ser admitidos si presentan ante la Dirección de Personal por conducto del SETSUV, la documentación que acredite reunir los requisitos exigidos para el puesto, que se señalan en el Catálogo General de Puestos pactado con el SETSUV.



Si un trabajador de los que se aluden en esta cláusula, no obstante la prohibición, ingresa a laborar sin que el Sindicato hubiese entregado los documentos, la Universidad Veracruzana solicitará al S.E.T.S.U.V. que haga entrega de los mismos en un plazo no mayor de dos días hábiles, contados a partir de que el Sindicato reciba dicha solicitud.



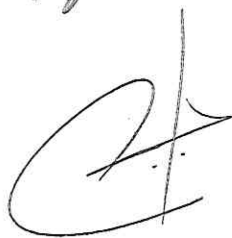


CLAUSULA 15.- TRABAJADORES EXTRANJEROS.- Todos los trabajadores universitarios deberán ser de nacionalidad mexicana, y sólo podrán utilizarse provisionalmente los servicios de los extranjeros, mientras no existan nacionales que puedan desarrollar la labor de que se trate, pero en ningún caso el número de extranjeros será superior al 2% del total de los trabajadores al servicio de la Institución.

Los trabajadores extranjeros tendrán, para efectos de este Contrato Colectivo de Trabajo, los mismos derechos que los nacionales, de acuerdo con los términos de su legal estancia en el País.

CAPITULO V

NATURALEZA Y DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO



CLAUSULA 16.- La naturaleza de la relación de trabajo no se verá afectada en ningún caso por la forma de pago que adopte la Universidad o la denominación que se dé a la retribución de los servicios prestados; en consecuencia, los trabajadores materia de relación laboral, aun cuando se retribuyan con cargo a partidas especiales, serán regidos por el presente Contrato Colectivo de Trabajo.



La Universidad Veracruzana dará aviso por escrito al Sindicato de los casos en que pretenda celebrar Contrato de Prestación de Servicios por honorarios profesionales, especificando el objeto del contrato, su duración y el nombre del prestador del servicio, siempre que se trate de trabajos relacionados con la materia de este Contrato.



CLAUSULA 17.- Todos los trabajadores ingresarán a la Universidad exclusivamente a través de los procedimientos acordados en el presente Contrato Colectivo, y se considerarán por tiempo indeterminado, salvo los casos que como excepción se señalan en el presente Contrato.

CAPITULO VI

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR

CLAUSULA 18.- Los trabajadores al servicio de la Institución únicamente podrán ser separados o despedidos de sus labores, en los términos de este Contrato Colectivo de Trabajo, por las siguientes causas:

18.1.- Por engañar el trabajador a la Universidad presentando certificados falsos de referencias en los que se le atribuyan capacidades, aptitudes o facultades de que carezca; esta causa dejará de tener efecto a los veintitrés días de prestar servicios el trabajador.

18.2.- Por incurrir el trabajador durante sus labores y en el lugar de trabajo en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o mal trato en contra de su jefe inmediato y de los familiares de éste, o en contra del personal directivo y funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación u obre en defensa propia.

18.3.- Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, y en las condiciones apuntadas, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.







Se entenderán como faltas de probidad y honradez, las siguientes:

a).- Checar intencionalmente la tarjeta de control de asistencia correspondiente a otro trabajador.

b).- Adelantar o retrasar el reloj checador sin estar facultado para hacerlo.

c).- Omitir al ser requerido, la entrega a su jefe inmediato de los objetos propiedad o en uso de la UV, dinero o valores que se compruebe hubiere encontrado en el local donde presta sus servicios, y que hubiesen sido extraviados.

d).- Gestionar y obtener el pago de una prestación a que no tiene derecho, y con posterioridad se descubra esta circunstancia.

e).- Disponer o sustraer objetos, dinero o valores propiedad de la UV.

f).- Insinuar, solicitar o aceptar del público, gratificaciones u obsequios, por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos.

g).- Presentar documentos falsos o alterados para justificar inasistencias.

h).- Realizar en forma reiterada durante su jornada trabajos personales, en lugar de los que le corresponde ejecutar conforme al profesiograma de su puesto.

i).- Falsificar, alterar o destruir documentos de cualquier índole que se relacionen con su trabajo o con la Institución y a los que tenga acceso.

j).- Utilizar mobiliario, equipo y enseres de la UV para su uso personal o de terceros, en actividades no propias de la Institución, sin autorización expresa.



18.4.- Por ocasionar intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.

18.5.- Por ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que éstos sean graves y resulten de negligencia tal, que aunque no haya dolo, ésta sea la causa única del daño.

18.6.- Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento, donde preste sus servicios, o la seguridad de las personas que se encuentran en ellos.

18.7.- Por cometer el trabajador actos inmorales plenamente comprobados que se realicen durante el trabajo o en el lugar donde se desempeñan los servicios.

18.8.- Por revelar el trabajador los asuntos reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a la Universidad.

18.9.- Por tener sin causa justificada o sin permiso, más de cuatro faltas consecutivas de asistencia a su trabajo, o más de cinco no consecutivas, en un período de treinta días.

18.10.- Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente, las órdenes que reciba por escrito de su jefe inmediato, o dejar de ejecutar con eficiencia sus labores, como consecuencia de una actitud dolosa, si amonestado por primera vez, reincide, siempre que en ambos casos apuntados, se trate de las funciones que

le corresponden, conforme al Catálogo General de Puestos y su carga de trabajo.

18.11.- Por encontrarse el trabajador durante su jornada y en el lugar de trabajo, en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso exista prescripción médica, debiendo el trabajador presentar el certificado correspondiente ante su jefe inmediato, al inicio de su jornada, operando esta causa sólo en caso de reincidencia.

18.12.- Por sentencia ejecutoriada que le imponga pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, por la comisión de delitos intencionales. Si la sentencia ejecutoriada es de absolución, el trabajador tendrá derecho a ser reincorporado en su puesto si se presenta dentro del término que señala la Ley.

Estas causales, con excepción de la primera, dejarán de tener efecto si transcurren treinta días contados a partir del día siguiente de la fecha en que se cometió la falta, o de aquella en que la UV haya estado en posibilidad de conocer de la misma.

CLAUSULA 19.- La UV no podrá separar del servicio, ni aplicar sanción alguna (que sólo podrá ser amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión en el trabajo hasta por cinco días), a los trabajadores amparados por este Contrato, sin que previamente se levante un acta circunstanciada de los hechos que se señalen como fundamento de la causal o causales de rescisión o de sanción, observándose el siguiente procedimiento:





19.1.- Al cometerse o en su caso, a partir del momento en que la UV haya estado en posibilidad de conocer de la(s) supuesta(s) falta(s) atribuida(s) al trabajador sindicalizado, el titular de la dependencia, Secretario, Administrador u Oficial Mayor, citará por escrito al trabajador y a un Delegado Sindical, entregándole copias para los demás Delegados que existan en la dependencia, a fin de que comparezcan el día y hora que se indique para el levantamiento del acta de referencia.

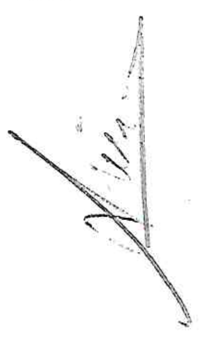
19.2.- El citatorio dirigido al trabajador deberá ser entregado a éste, dentro de su jornada de trabajo y en su dependencia de adscripción, y contendrá los hechos que se imputen a éste, anexando copias legibles de las pruebas documentales que hayan servido de base para citarlo.



19.3.- Tratándose de trabajadores no sindicalizados, la UV hará saber al SETSUV del inicio del procedimiento, con la copia respectiva, para que participe en el, si así lo considera conveniente.



19.4.- Una vez citados el Delegado Sindical y el afectado, concurrirán el día y hora señalados para la práctica de la diligencia, dándoseles facilidades para la defensa.



19.5.- El acta circunstanciada respectiva se levantará en la dependencia de adscripción del trabajador afectado, y dentro de su jornada de trabajo, sólo por el titular de la dependencia, Secretario, Administrador, Oficial Mayor, o jefe inmediato del trabajador, cuando sea comisionado para ese efecto, el que deberá hacer la acusación en presencia y con la participación del delegado o delegados sindicales que concurran, y de los testigos de cargo o de descargo, en su caso.



19.6.- En el acta se asentarán las declaraciones de los que tomen parte en ella y se recibirán las pruebas que se presenten, tanto de cargo como de descargo. Al término del levantamiento del acta se entregarán copias de la misma al trabajador afectado y al delegado sindical.

19.7.- No se suspenderá el levantamiento del acta por el hecho de que el trabajador, el Sindicato o ambos, no concurran, si recibieron el citatorio respectivo con la anticipación mínima de 72 horas; pero si la Universidad es quien no se presenta, se dará por cerrado el caso.

19.8.- El acta a que se refiere esta cláusula deberá levantarse dentro del término de diez días contados a partir de la fecha en que se cometa(n) la(s) supuesta(s) falta(s) atribuida(s) al trabajador, o de aquella en que la UV haya estado en posibilidad de conocer de dicha(s) falta(s).

De no levantarse el acta en el término señalado en el párrafo anterior, el caso se considerará cerrado sin que proceda sanción alguna para el trabajador.

19.9.- El acta deberá ser firmada por quienes intervinieron en la misma.

19.10.- De estimarse procedente la rescisión, se le comunicará por escrito al trabajador con copia para el SETSUV, indicándole la causa o causas en que se fundamente la misma.

De negarse a recibir el escrito el trabajador o el Sindicato, se procederá en los términos señalados para este efecto en la Ley Federal del Trabajo, comunicándose la rescisión a la Junta de Conciliación que corresponda.



Pero en todo caso, después de catorce años de servicios en la UV, sólo podrá rescindirse la relación de trabajo por causas de tal manera graves, que hagan imposible la prestación del servicio.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

19.11.- El plazo para la rescisión de la relación individual de trabajo será de treinta días contados a partir del día siguiente de la comisión de la(s) falta(s) atribuida(s) al trabajador, o de la fecha en que la Universidad haya estado en posibilidad de conocerla(s).

19.12.- No surtirán efecto los despidos o sanciones a los trabajadores cuando la UV deje de observar el procedimiento establecido en este Capítulo, ya que en este caso, se consideraría una violación al Contrato Colectivo de Trabajo.

19.13.- Como consecuencia de lo anterior, la Institución se obliga a no rescindir la relación individual de trabajo o sancionar en general al personal sindicalizado, sin que previamente se hayan agotado los trámites señalados en este Contrato Colectivo de Trabajo.

El SETSUV, dentro de los seis días hábiles siguientes a la fecha en que se levante el acta circunstanciada, podrá formular en forma verbal o escrita, los alegatos que considere pertinentes en relación al caso. La UV no podrá aplicar sanción alguna en tanto no haya vencido el término anterior.



CLAUSULA 20.- DE LAS PRESCRIPCIONES.- Las acciones de los trabajadores y del Sindicato prescriben en la forma y términos señalados en este Contrato Colectivo de Trabajo, y sólo cuando en este no se indique otra cosa, se aplicarán los plazos que se señalan en la Ley Federal del Trabajo.

Cuando un conflicto se someta a la consideración de la Comisión Mixta de Conciliación, el plazo para la prescripción de las acciones de los trabajadores, empezará a correr a partir del día siguiente en que se le notifique por escrito al interesado la resolución que emita la referida Comisión, respecto de la cual el trabajador decida interponer demanda por ser contraria a sus intereses.

Ante la imposibilidad de dictar resolución por la inasistencia de la representación de la UV integrante de la Comisión, a la sesión señalada para ese efecto, se entenderá resuelto el caso en forma favorable al trabajador.

Si es la representación sindical, integrante de la Comisión, la que no concurre, quedará sin efecto lo actuado, y a partir de ese momento, el trabajador tendrá a salvo sus derechos para hacerlos valer en la vía y forma que estime pertinentes.

Para constatar los hechos a que se refiere el párrafo anterior, la representación que asista procederá a levantar un acta en la que hará constar la inasistencia de la otra representación, entregando sendas copias al interesado y a la representación de cada una de las partes, para los efectos correspondientes.



En caso de empate entre los integrantes de la Comisión, la opinión deberá dictarse haciéndose constar esa circunstancia, notificándole por escrito al trabajador, dejándole a salvo sus derechos para que los haga valer ante la autoridad laboral competente, en este caso, también el término de la prescripción corre a partir del día siguiente de la notificación personal del resultado.

Los integrantes de la Comisión deberán resolver a favor del trabajador cuando exista duda sobre su responsabilidad.

CAPITULO VII

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO POR CAUSAS IMPUTABLES A LA UV

CLAUSULA 21.- Los trabajadores al servicio de la Institución, podrán rescindir la relación de trabajo por causas imputables a la Universidad y sin responsabilidad para ellos, por las siguientes causas:

21.1.- Engañarlo el funcionario representante de la Institución al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo.

21.2.- Incurrir los representantes de la Institución o personal directivo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos, u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hermanos o hijos.

21.3.- Reducir la Institución el salario o prestaciones accesorias del trabajador, cambiarle de categoría o cambiarle unilateralmente las condiciones de trabajo.



21.4.- No pagar la Institución al trabajador el salario correspondiente en su centro de trabajo, durante su jornada, y en la fecha convenida.

21.5.- Por causar los representantes de la Institución o personas que obren a instancias de estos, daños en los bienes del trabajador sus herramientas o útiles de trabajo.

21.6.- Por existir peligro grave para la seguridad y salud del trabajador o de su familia, ya sea por estar sometidos a condiciones antihigiénicas en las instalaciones, o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan o que la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad recomiende.

21.7.- Por comprometer la Universidad Veracruzana con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

21.8.- Las análogas establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

CLAUSULA 22.- REINSTALACION E INDEMNIZACION. Cuando la Institución rescinda injustificadamente la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad, se observará lo siguiente: De instaurarse un juicio laboral y resultar condenada la Universidad a la reinstalación que se pida o al pago de cualquier indemnización, en la primera de estas alternativas se le reinstalará al trabajador y se le cubrirán los salarios caídos, así como las demás prestaciones a que tenga derecho conforme a la Ley.



En la segunda, la indemnización consistirá en el pago de noventa días de salario, más salarios caídos, y veinte días de salario por cada año laborado, así como las demás prestaciones de trabajo a que tenga derecho conforme a la Ley.



CAPITULO VIII

SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO



CLAUSULA 23.- Son causas de suspensión temporal de la relación de trabajo, sin obligación de prestar servicio y pagar salarios, las siguientes:

23.1.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de los representantes o de los intereses de la Universidad Veracruzana, o si actuó en ejercicio de sus funciones, tendrá la UV la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir dicho trabajador.

Cuando un trabajador sujeto a proceso obtenga su libertad provisional, podrá ser repuesto en su trabajo previo acuerdo entre el SETSUV y la UV que determine que el delito por el que se le instruye proceso, no afecta de manera grave la relación de trabajo, independientemente de que se relacione con su trabajo o no.

23.2.- El arresto del trabajador. Tratándose de las fracciones anteriores, la suspensión surtirá efectos desde el momento en que un trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o



administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelve, o termine el arresto; y debe regresar a su trabajo, en caso de arresto, al día siguiente de la fecha en que termine la detención; tratándose de la prisión preventiva, dentro de los quince días siguientes de la fecha en que cese la prisión.

23.3.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo quinto de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.

Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse a servir en la Guardia Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III de la Constitución, para computarse el tiempo de servicios del trabajador, se considerará el tiempo de suspensión que haya tenido por esta causa.

23.4.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Junta de Conciliación y Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.

Las suspensiones surtirán efectos en los casos de las dos fracciones inmediatas anteriores desde la fecha en que deben prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años, y el trabajador deberá regresar a su trabajo dentro de los quince días siguientes de la fecha en que termine la causa de suspensión.

23.5.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

En este caso, la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que la Universidad tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

El trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente que termine la causa de suspensión.

CAPITULO IX

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

CLAUSULA 24.- Son causas de terminación de la relación individual de trabajo, sin responsabilidad para la Institución:

24.1.- El mutuo consentimiento o renuncia voluntaria del trabajador.

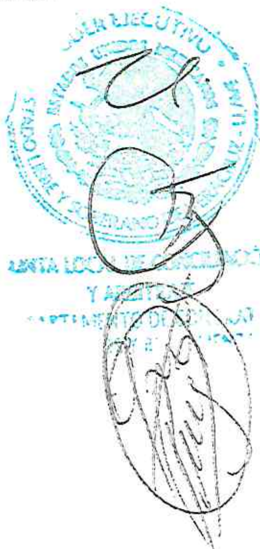
24.2.- La muerte del trabajador.

24.3.- El vencimiento de la temporalidad y la terminación de la obra, objeto de la contratación.

24.4.- La falta de los documentos que exigen las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

24.5.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, debidamente comprobada.

En el caso señalado en esta fracción, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la indemnización correspondiente por la incapacidad que presente.



Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen TRES meses de salario y quince días más por cada año de servicios.

Además, de estar en condiciones de laborar, se le asignará por acuerdo de la Universidad con el Sindicato y conformidad del propio trabajador, las labores y horas de trabajo que sean compatibles con el esfuerzo que pueda desarrollar sin detrimento de su salario, y esto, se insiste, independientemente de la indemnización que le corresponda.

24.6.- La jubilación.

CAPITULO X

DE LA ESPECIFICACION DE LAS FUNCIONES DEL PUESTO CONTRATADO

CLAUSULA 25.- Los trabajadores universitarios tienen derecho a la especificación de las funciones del puesto contratado, al horario y lugar específico donde deben prestar sus servicios, no contraviniendo lo señalado en el Catálogo General de Puestos.

CLAUSULA 26.- La falta de formalidad de asentarse por escrito la especificación del puesto contratado, el horario y lugar de trabajo, se imputará a la Universidad y no privará al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados.

CAPITULO XI

JORNADA DE TRABAJO

CLAUSULA 27.- JORNADA DE TRABAJO.- Es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a la disposición de la Universidad para prestar los servicios conforme a lo que establece el profesiograma del puesto que desempeña.

CLAUSULA 28.- Para efectos de este Contrato, es Jornada Diurna.- La comprendida entre las seis y las veinte horas; y Nocturna.- La comprendida entre las veinte y las seis horas del día siguiente. Jornada Mixta.- Es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario, se le considerará como jornada nocturna.

CLAUSULA 29.- La duración máxima de la jornada de trabajo diurna, nocturna o mixta, no podrá exceder, respectivamente, de ocho horas, siete horas y siete horas y media diarias, cinco días a la semana, según el tipo de trabajo y la dependencia de que se trate.

CLAUSULA 30.- La jornada de trabajo será continua y no excederá de treinta y cinco horas semanarias para los trabajadores administrativos y técnicos, de cuarenta horas para los trabajadores manuales.

CLAUSULA 31.- La jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes, de la siguiente manera:

31.1.- Trabajadores manuales:

Turno diurno:	6:00 a 14:00 horas
Turno vespertino:	14:00 a 21:30 horas
Turno nocturno:	23:00 a 6:00 horas



Los auxiliares de oficina (auxiliar de oficina), atendiendo a la naturaleza de sus funciones, tendrán un horario de la siguiente manera:

Turno diurno:	7:00 a 15:00 horas
Turno vespertino:	14:00 a 21:30 horas

Salvo los casos de excepción que se convengan con el Sindicato, por causas debidamente justificadas.

Los auxiliares de vigilancia (vigilante de estantería), atendiendo a sus funciones, tendrán el horario siguiente:

Turno diurno:	7:00 a 15:00 horas
Turno vespertino:	14:00 a 21:30 horas

Los trabajadores que ocupen este puesto, por las funciones que en forma ininterrumpida desempeñan de vigilancia del acervo bibliográfico, deberán disponer de su media hora para tomar sus alimentos y/o descansar al inicio de su jornada laboral.

31.2.- Trabajadores administrativos y técnicos:

a).- De Escuelas, Facultades o Unidades Docentes:

Turno diurno:	7:00 a 14:00 horas
Turno vespertino:	14:00 a 21:00 horas

b).- De oficinas administrativas, institutos y divisiones:

Turno diurno:	8:00 a 15:00 horas
Turno vespertino:	15:00 a 22:00 horas

CLAUSULA 32.- Las jornadas menores que en forma específica hayan sido pactadas con el Sindicato, serán respetadas por la Institución.

CAPITULO XII

SALARIO

CLAUSULA 33.- SALARIO.- Es la retribución que debe pagar la Universidad al trabajador por sus servicios. El salario, se integra con los pagos hechos mediante cheque nominativo o transferencias bancarias a cuentas de nómina por cuota diaria gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, compensaciones, complementarios, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

En virtud de que los salarios se establecen en el tabulador respectivo, para los puestos y no para las personas, se observará el principio de que a todo trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones también iguales, corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo.

Únicamente se pagarán con salario integrado las gratificaciones que se otorgan conforme a este Contrato, por renuncia, jubilación, gastos de funeral y las que se refieren al pago de indemnizaciones, no así otras prestaciones que se establezcan en días.

CLAUSULA 34.- Para los efectos de cotización y pago de las prestaciones que otorga el IPE se estará a lo dispuesto en la Ley correspondiente.



CLAUSULA 35.- Los trabajadores percibirán los sueldos, salarios, remuneraciones y compensaciones que se señalen expresamente en el tabulador respectivo, en relación al puesto que desempeñen.

La UV se compromete a mantener la diferencia salarial que exista en los niveles del tabulador, cuando por incremento del salario mínimo de la zona, se compacten dichos niveles.

CLAUSULA 36.- El salario será uniforme para cada una de las categorías de los trabajadores, dentro de cada una de las zonas económicas del Estado, y será fijado en el presupuesto que apruebe el Consejo Universitario.

CLAUSULA 37.- El salario no es susceptible de embargo judicial, excepto en los casos previstos por la Ley. Es nula la cesión de sueldos a favor de terceras personas.

CLAUSULA 38.- En ningún caso y por ningún concepto podrá disminuirse el salario ni las prestaciones accesorias en perjuicio del trabajador.

CLAUSULA 39.- En los días de descanso obligatorio y en los períodos de vacaciones los trabajadores recibirán el salario íntegro, además de las primas correspondientes.

CLAUSULA 40.- La Universidad Veracruzana, cubrirá a los trabajadores la proporción del sexto y séptimo día, respecto de los días que hayan laborado en la semana.



CLAUSULA 41.- AGUINALDO.- La Institución se obliga a pagar a sus trabajadores un aguinaldo anual equivalente a cuarenta días de salario tabulado.

La cantidad que se pague por concepto de reconocimiento de antigüedad se sumará al salario del trabajador para el pago del aguinaldo.

La compensación mensual de $ 107.16 (CIENTO SIETE PESOS 16/100 M.N.) otorgada a los trabajadores con plaza de base anterior al 10 de agosto de 1978, será integrada al salario para efectos de pago de aguinaldo.

El aguinaldo se cubrirá a los trabajadores en forma íntegra a más tardar tres días laborables anteriores a la fecha en que les corresponda disfrutar de sus vacaciones de fin de año.

Al personal de nuevo ingreso que se encuentre laborando o no a la fecha de pago de aguinaldo, se le cubrirá el importe del mismo en forma proporcional, cuando no haya laborado el año completo.

CLAUSULA 42.- RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD.- La Universidad Veracruzana cubrirá a los trabajadores por concepto de reconocimiento de antigüedad a partir del quinto año de servicios, el equivalente al 7.5% de su salario tabulado, o sea, que al cumplir cinco años, se pagará el 7.5% y posteriormente se aumentará en forma acumulativa el 1.5% más cada año; a partir del vigésimo primer año, el porcentaje será el equivalente al 2% del salario tabulado, también acumulable, conforme a la siguiente tabla:



AÑO	PORCENTAJE	AÑO	PORCENTAJE	AÑO	PORCENTAJE
1	-	11	16.5	21	32.0
2	-	12	18.0	22	34.0
3	-	13	19.5	23	36.0
4	-	14	21.0	24	38.0
5	7.5	15	22.5	25	40.0
6	9.0	16	24.0	26	42.0
7	10.5	17	25.5	27	44.0
8	12.0	18	27.0	28	46.0
9	13.5	19	28.5	29	48.0
10	15.0	20	30.0	30	50.0

Y así sucesivamente, por cada nuevo año de servicios, se acumulará el dos 2% más. El pago de esta prestación será automático, incluyéndose en la quincena correspondiente.

CLAUSULA 43.- ESTIMULO DE ANTIGÜEDAD.- La Universidad Veracruzana concederá anualmente a los trabajadores Administrativos, Técnicos y Manuales, como estimulo de antigüedad, el importe de los días de salario tabulado por cuota diaria, conforme a la tabla siguiente:

AÑOS DE SERVICIO	IMPORTE A CUBRIR
5 a 9	5 días
10 a 14	7 días
15 a 19	9 días
20 a 24	11 días
25 a 29	13 días
30 en adelante	15 días

CLAUSULA 44.- PRIMA VACACIONAL.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 35% sobre los salarios que les correspondan por días de vacaciones.



CLAUSULA 45.- PRIMA DOMINICAL.- El personal que de acuerdo con las exigencias del servicio tenga asignada una jornada de trabajo que incluya sábado y domingo, disfrutará de otros dos días de descanso a la semana, incrementándose el salario del día domingo con un 25% más como prima adicional.

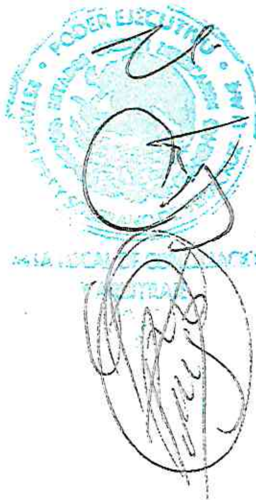
CLAUSULA 46.- TIEMPO EXTRAORDINARIO.- Cuando por circunstancias especiales deban prolongarse las horas de jornada máxima de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario, y nunca podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana. Dicho tiempo será potestativo por parte del trabajador.

Las horas de trabajo extraordinario se cubrirán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana o de tres horas en un día, obliga a la Universidad Veracruzana a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de jornada, sin perjuicio de la efectiva comprobación del tiempo devengado.

Las mujeres que presten sus servicios en tiempo extraordinario, se les pagarán las horas laboradas con un 200% más del salario normal por hora.

La Universidad Veracruzana solicitará al representante sindical de la dependencia de que se trate, el personal que requiera para realizar jornada extraordinaria en los términos de este Contrato, señalándose en caso necesario al trabajador individualizado que sea requerido para tal efecto.



En caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o la existencia de la misma Universidad Veracruzana, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar daños.

En éste último caso, el pago será únicamente como salario ordinario.

El pago de las horas extraordinarias se hará siempre mediante cheque nominativo o transferencias bancarias a cuentas de nómina y por ningún motivo con tiempo, incluyéndose su importe en la quincena inmediata posterior al servicio prestado.

CLAUSULA 47.- Los auxiliares de vigilancia (vigilantes-veladores) y todo personal que ocupe una plaza con jornada de excepción de sábados, domingos, días festivos y vacaciones, disfrutarán de una prima adicional de un 25% calculado sobre el salario ordinario que perciban el domingo.

El hecho de que el personal a que se refiere el párrafo anterior labore los días de descanso semanal, festivos o períodos de vacaciones, no le genera el derecho al trabajador de exigir un pago extra adicional, por tratarse de una jornada de excepción asignada a este tipo de plazas.

Para el personal suplente de los auxiliares de vigilancia (vigilantes-veladores) que laboren en días festivos, se le considerará para efectos de su pago, salario doble; igualmente para los suplentes que laboren un período vacacional ininterrumpidamente, los días correspondientes a sábado y domingo.



CLAUSULA 48.- AUXILIARES DE VIGILANCIA.- (VIGILANTES-VELADORES). Son todos aquellos trabajadores contratados para laborar los días de descanso semanal (sábados y domingos), así como los períodos vacacionales y días festivos. Este personal queda excluido de prestar sus servicios durante el período vacacional correspondiente al mes de diciembre.

El referido personal anualmente prestará servicios durante 133 días, en las jornadas siguientes:

Turno diurno:	6:00 a 18:00 horas
Turno nocturno:	18:00 a 6:00 horas

Los horarios señalados para los turnos, serán rotativos, cada trece jornadas, inclusive.

Si a solicitud de la Universidad los trabajadores laboraran más de los 133 días pactados, se cubrirá al personal asignado el excedente anual con un 200% del salario que les corresponda por esos días.

Las faltas injustificadas al trabajo de este tipo de personal, considerando que laboran jornadas acumulativas de 12 horas por turno, al dejar de asistir a un turno de trabajo, se considerará como falta y media.

Tratándose de permisos económicos y/o licencias sin goce de sueldo, por la misma razón señalada en el párrafo anterior, cada permiso económico o licencia que soliciten para dejar de asistir a un turno de trabajo, equivaldrá a día y medio.



Así mismo, el cómputo para otorgar los días por vacaciones adicionales, se hará en forma similar que en los casos de faltas o permisos económicos, por lo tanto, cada día adicional que se conceda contará como día y medio, en razón de que el turno de trabajo diario de este tipo de personal con jornada de excepción, es de 12 horas.

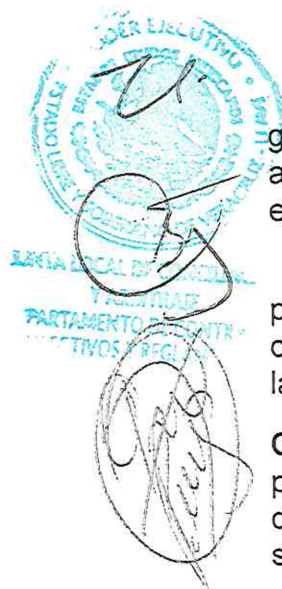


Por las funciones que tiene encomendadas este tipo de personal de vigilancia continua de las instalaciones universitarias en horario de 6:00 a 18:00 o de 18.00 a 6:00 horas, el descanso dentro de la jornada para tomar alimentos y/o descansar será de dos medias horas o una hora, debiendo registrar este tiempo en la tarjeta de control de asistencia.

CLAUSULA 49.- DESPENSA.- La Universidad Veracruzana cubrirá a cada trabajador como ayuda de despensa, la cantidad de $1,130.00 (UN MIL CIENTO TREINTA PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

CLAUSULA 50.- DE LOS VIATICOS Y TRANSPORTE DEL MENAJE DE CASA.- La UV está obligada a proporcionar viáticos a los trabajadores conforme a la tabla que convendrá para ese efecto con el Sindicato. En cualquier caso en que un trabajador universitario, por motivos del servicio, deba ser trasladado fuera de la ciudad donde labora, se le pagarán los gastos de viaje y los viáticos de acuerdo a la tabla respectiva.

Si el traslado fuera por tiempo indefinido, el trabajador tendrá derecho a que se le cubran los gastos que origine el transporte del menaje de la casa y los indispensables para su instalación así como los que causen el traslado de los familiares con los que viva y que dependan económicamente de él, así como los



gastos de retorno. El pago deberá hacerse con la anticipación adecuada a la fecha en que deba efectuarse el traslado.

En ningún caso el salario del trabajador y demás prestaciones podrá ser inferior al que percibía o al correspondiente a la región donde sea trasladado, salvo las modalidades pactadas al respecto con el SETSUV.

CLAUSULA 51.- DESCUENTOS AL SALARIO.- Sólo podrán hacerse retenciones y descuentos por deducciones al salario de los trabajadores en los siguientes casos:

51.1.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorros, convenido con el Sindicato, siempre que los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo general.

51.2.- Pago de pensiones alimenticias ordenadas por la autoridad competente.

51.3.- Pago de las cuotas ordinarias y extraordinarias previstas en los Estatutos del SETSUV.

51.4.- Cuando el trabajador contraiga deudas con la Universidad por concepto de anticipo de sueldo. Debiendo anexarse el comprobante de pago como justificante respectivo.

51.5.- Cuando se trate de descuentos ordenados por el IPE y/o SSTEEV, con motivo de las obligaciones contraídas por los trabajadores con estos Institutos. Asentándose en el comprobante de pago el número de descuento realizado.



51.6.- Retención del impuesto sobre productos del trabajo.

51.7.- La Universidad asentará en el comprobante de pago respectivo, los conceptos de los descuentos; si son por inasistencias o retardos, deberá además señalar días que se atribuyan y por qué lapso.

51.8.- Pagos realizados con exceso, errores, pérdidas o averías, debidamente comprobados.

En los casos contenidos en esta fracción, la cantidad exigible no podrá ser mayor del importe de un mes de salario, y el descuento será el que convengan el trabajador, el SETSUV y la UV, sin que pueda ser mayor del 25% del excedente del salario mínimo general.

CLAUSULA 52.- El pago del salario se hará:

52.1.- La Universidad iniciará el pago del salario para el turno matutino a las 13:00 horas y en el vespertino a las 15:00 horas del penúltimo día de la quincena o antes, si aquél corresponde a día festivo, de descanso semanal o de descanso obligatorio, o de vacaciones.

52.2.- En cheque nominativo o en la cuenta bancaria de nómina que el trabajador haya proporcionado a la Universidad. El comprobante de pago se entregará precisamente en las dependencias donde los trabajadores presten sus servicios.

52.3.- El comprobante de pago se entregará directamente al trabajador o a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos



testigos y que cumplan con los lineamientos establecidos por la Universidad, situación no requerida cuando se trate de persona designada por el Sindicato y/o representante sindical debidamente acreditado.

52.4.- Durante la jornada ordinaria.

52.5.- Mediante cheque nominativo o transferencia bancaria a la cuenta de nómina que el trabajador haya proporcionado a la Universidad, de entre las cinco opciones de instituciones bancarias con las que UV tenga convenio.

La UV convendrá con el SETSUV las medidas pertinentes para que el pago se haga oportunamente en efectivo, en aquellas dependencias que se encuentran alejadas de los centros urbanos, que serán determinadas previamente por el Sindicato y la UV.

Para comprobación de los trabajadores, se anexará un comprobante de pago en el que se especifiquen todas y cada una de las percepciones y las deducciones o descuentos que se les hacen, sin detrimento de que se entreguen los comprobantes de dichos descuentos.

En caso de no estar conforme con las especificaciones, el trabajador podrá hacer las reclamaciones relativas a la quincena que se esté cubriendo a través del Sindicato el mismo día de pago y la U.V. dará respuesta en esa misma fecha.

La Dirección de Nominas de la UV entregará a cada dependencia todos los documentos requeridos un día hábil antes del pago quincenal, para facilitar éste.



CAPITULO XIII

DESCANSOS LEGALES

CLAUSULA 53.- DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA.- Los trabajadores disfrutarán de media hora para tomar sus alimentos y/o descansar dentro de su jornada computándose como tiempo efectivo trabajado. Para efectos de tomar sus alimentos, se permitirá a los trabajadores salir de la dependencia.

Se implementarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores gocen de este derecho; sólo en casos plenamente justificados, previo acuerdo escrito entre la UV y el SETSUV, cuando por las necesidades del servicio no puedan tomar su media hora dentro de su jornada, podrán salir media hora antes del término de la misma.

CLAUSULA 54.- DESCANSO POR GRAVIDEZ.- Las mujeres disfrutarán de noventa días de descanso con goce de salario íntegro a partir de la fecha en que se le expida por el IMSS el certificado prenatal; éste período de descanso se prolongará por el tiempo necesario en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto.

Según dictamen de la Institución de referencia, concluido el término anterior, de subsistir la incapacidad, se otorgará la licencia sin goce de sueldo hasta por un año más.

Las madres tendrán derecho a regresar a su trabajo, siempre que no hayan transcurrido más de dos años contados a partir de la fecha de parto.

El tiempo de la licencia sin goce de sueldo, no se sumará para los efectos de antigüedad.

Las trabajadoras, durante su embarazo, no realizarán labores que exijan un esfuerzo físico considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación; estar de pie durante largo tiempo, que actúen o puedan alterar su estado psíquico o nervioso.

CLAUSULA 55.- DESCANSO POR LACTANCIA.- Las mujeres trabajadoras en período de lactancia tendrán derecho a disfrutar de una hora diaria como descanso extraordinario por doce meses, para atender a sus hijos, período que será computado como tiempo efectivo laborado; dicho descanso se disfrutará a partir de la incorporación al trabajo, concluido el permiso de incapacidad por parto. Este período podrá ser ampliado por prescripción médica expedida por el IMSS para ese efecto.

CLAUSULA 56.- DESCANSO SEMANAL.- Por cada cinco días de labores, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso con goce de salario íntegro a la semana, que serán sábados y domingos. El personal que de acuerdo con las exigencias del servicio, previo acuerdo con el SETSUV deba laborar sábado y domingo, disfrutará de otros dos días de descanso a la semana, incrementándose el salario del día domingo, con un 25% más como prima adicional.

En los casos de personal de vigilancia o de cualquier otro que por la naturaleza de sus actividades no puede estar sujeto a este descanso, la Universidad y

el Sindicato ajustarán las jornadas correspondientes, de manera que disfruten del descanso en un modo similar, o sea, dos días seguidos.

CLAUSULA 57.- DESCANSOS EN DIAS FESTIVOS.- Serán días festivos de descanso obligatorio: primero de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero y 24 de febrero; 18 de marzo, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, y 25 de marzo; primero, 5, 10 y 15 de mayo; 18 de julio; primero, 13, 15 y 16 de septiembre; 12 y 21 de octubre; primero, 2, y el tercer lunes de noviembre, este último en conmemoración del 20 de noviembre; primero de diciembre cuando corresponda al cambio del Poder Ejecutivo Federal o Estatal; 25 de diciembre; tres días de carnaval y los demás que fijen las autoridades competentes.

Los trabajadores que laboren en los días señalados, se les remunerará con un 200% más sobre la percepción ordinaria.

CLAUSULA 58.- TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO.- Cuando a solicitud de la Universidad un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal; o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario triple por el servicio prestado; estos servicios le serán pagados al trabajador y no serán compensados con tiempo.

CLAUSULA 59.- DIAS ECONOMICOS.- Los trabajadores tienen derecho a faltar a sus labores, mediante notificación por escrito a su jefe inmediato,

percibiendo su salario íntegro, hasta por seis días durante el año, no pudiendo exceder de tres días consecutivos, salvo aquellos casos de emergencia probados, y no pudiendo acumularse con los del año siguiente.

CLAUSULA 60.- ESTIMULOS Y RECOMPENSAS.- La Universidad Veracruzana y el SETSUV elaborarán un sistema de estímulos y recompensas para incentivar la eficacia y eficiencia de los trabajadores administrativos, técnicos y manuales de la misma, para lo cual el Sindicato propondrá ante las autoridades de la Universidad, las personas que de acuerdo a los requisitos emanados del mencionado sistema, se hagan acreedoras a estos estímulos y recompensas.

CAPITULO XIV

LICENCIAS

CLAUSULA 61.- Los trabajadores administrativos técnicos y manuales al servicio de la Universidad Veracruzana, tendrán derecho a disfrutar de licencias con goce de salario íntegro, y sin goce de salario.

Con goce de salario íntegro:

61.1.- Concedidas mediante certificado de incapacidad del Instituto Mexicano del Seguro Social en caso de enfermedades no profesionales y profesionales, riesgos e incapacidades por gravidez.

Las licencias en este caso, se concederán desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, de acuerdo al certificado médico expedido por

el IMSS, hasta que termine el período fijado en dicho certificado, o antes, si el propio IMSS reduce el período de incapacidad.

El período de la licencia no podrá exceder del término de ciento cuatro semanas fijado en la Ley del IMSS, para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo, salvo los casos previstos en este Contrato.

El plazo señalado en el párrafo anterior, podrá ampliarse en caso necesario, debidamente comprobado, previo acuerdo entre SETSUV y UV.

Los trabajadores incapacitados para asistir a sus labores por enfermedad, deberán avisar al jefe inmediato donde presten sus servicios, por conducto de la representación sindical el mismo día en que se incapaciten. El documento que acredite la incapacidad deberán presentarlo a más tardar al tercer día hábil en que se reincorpore a trabajar.

Las faltas del trabajador por enfermedad deberán justificarse mediante certificado médico expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En cualquier caso de incapacidad permanente parcial que impida al trabajador desarrollar las labores que venía desempeñando, la Universidad le asignará de acuerdo con el Sindicato y el propio trabajador, las labores y número de horas de trabajo que sean compatibles con el esfuerzo que pueda desarrollar, sin detrimento de su salario, independientemente de la indemnización que le corresponda.



61.2.- La Universidad Veracruzana y el Sindicato convienen que los trabajadores administrativos, técnicos y manuales acudan a la cita que tengan programada en el Instituto Mexicano del Seguro Social, previa justificación que hagan con el carnet de citas en el que conste la fecha y hora en que recibirán la atención médica, a través de la organización sindical, ante la Dirección General de Recursos Humanos.

En caso de que la o el trabajador(a) durante la jornada de trabajo presente un cuadro patológico de enfermedad general que represente un riesgo a su vida, integridad física o salud, se le otorgarán las facilidades para acudir al IMSS, justificando su ausencia del tiempo de estancia en la clínica correspondiente, con el documento médico expedido por dicho Organismo que contenga sello y firma en un plazo no mayor a tres días ante su jefe inmediato.

61.3.- Durante el tiempo que duren los cursos de capacitación.

En el caso de que los trabajadores estudiantes de la Universidad tengan que efectuar viajes de prácticas escolares, la Universidad otorgará permiso con goce de sueldo por el tiempo que duren las prácticas.

El pago de salario en los dos incisos antes apuntados, no se interrumpirá mientras subsistan las causas que motivaron las licencias.

61.4.- Los trabajadores al servicio de la Universidad Veracruzana tendrán derecho a las siguientes licencias sin goce de sueldo:



a).- A quienes tengan menos de un año y más de noventa días de servicios, hasta seis meses en el lapso de doce meses.

b).- A quienes tengan de uno a cinco años de servicios, hasta diez meses en el lapso de doce meses.

c).- A los que tengan de cinco a diez años de servicios, hasta por dieciséis meses en el lapso de dieciocho meses.

d).- A los que tengan más de diez años de servicios, hasta por veintidós meses en el lapso de veinticuatro meses.

Estas licencias serán renunciables o prorrogables, y podrán disfrutarse parcialmente dentro del período a que tienen derecho para el goce de esta prestación, siempre que la solicitud se haga por conducto del SETSUV.

El período para el goce de la prestación empezará a computarse a partir de la fecha de inicio de la primera licencia parcial concedida o de la total en su caso; si el trabajador no agota en dicho período la totalidad del tiempo de licencia que le corresponde, perderá el derecho a disfrutar los días que no haya utilizado.

En el oficio de concesión de la primera licencia parcial o de la total en su caso, se fijará el período que servirá de base para efectuar el cómputo.

Para poder fijar un nuevo período para el cómputo de otra licencia, debe concluir el lapso que se estableció para efectuar el anterior, y el trabajador



debe, a su vez, haber laborado cuando menos cuatro meses inmediatos anteriores al inicio de este nuevo período de cómputo.

Las licencias mayores de seis meses interrumpen el cómputo de antigüedad para efectos de jubilación excepto cuando se trate de incapacidad del IMSS o comisión sindical, en las que se haya otorgado licencia con goce de sueldo.

Las anteriores licencias podrán ampliarse hasta por dos meses más, siempre que exista convenio particular al respecto entre el Sindicato y la Universidad Veracruzana.

61.5.- La tramitación de las licencias se hará:

a).- Por conducto del Sindicato.

b).- Por escrito, señalándose claramente la fecha a partir de la cual se desea disfrutar, y por qué tiempo.

c).- La petición será presentada a la UV con una anticipación mínima de veinticuatro horas contadas a partir de la fecha en que se desee disfrutar y en un plazo de otras veinticuatro horas deberá contestarle la UV; de no hacerlo en ese plazo se entenderá aceptada la licencia.

CLAUSULA 62.- Las licencias para desempeñar comisiones operan en dos sentidos:

a).- Por comisión, en cumplimiento de los cargos previstos en los artículos 5 y 31 fracción III, constitucionales.

b).- Por comisión sindical.

Tratándose del inciso a), las licencias se concederán sin goce de sueldo, por todo el tiempo que duren los cargos.

Tratándose del inciso b), las licencias se concederán con goce de sueldo por todo el tiempo que dure la comisión.

CLÁUSULA 62 BIS.- Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores Administrativos, Técnicos y Manuales de planta declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.

CAPITULO XV

VACACIONES

CLAUSULA 63.- Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones en los siguientes términos:

63.1.- Los trabajadores que tengan más de seis meses y menos de cinco años de servicios consecutivos en la Universidad, disfrutarán de tres períodos de vacaciones de la siguiente manera:

a) El primer período abarcará cinco días hábiles de la semana mayor;
b) El segundo período será de quince días hábiles comprendidos en la segunda quincena del mes de julio de cada año y los días necesarios de la primera quincena de ese mes para completar los quince días; dicho periodo deberá estar ligado y,



c) El último de diez días hábiles y se ubicará en la segunda quincena del mes de diciembre de cada año.

- La prima vacacional, se cubrirá sobre los salarios de los días hábiles de los períodos de julio y diciembre, y sobre el importe de ocho días de salario en las vacaciones de Semana Santa.

- El pago de la prima vacacional correspondiente, se hará el día último hábil anterior a la fecha en que el trabajador inicie su período vacacional.

CLAUSULA 64.- VACACIONES ADICIONALES.- Los trabajadores disfrutarán de días laborables adicionales de vacaciones, en razón de los años de servicios, conforme a la siguiente tabla:

De cinco a menos de diez años, cinco días laborables.

De diez a menos de quince años, diez días laborables.

De quince a menos de veinte años, quince días laborables.

De veinte años en adelante, veinte días laborables.

Los días adicionales a que se refiere esta cláusula, el trabajador podrá disfrutarlos en la fecha en que lo desee, previo aviso del SETSUV a la UV, con 48 horas de anticipación al disfrute; sin embargo, el pago de la prima vacacional correspondiente a esos días, se hará el día último hábil anterior al período vacacional normal del mes de diciembre. Opcionalmente los trabajadores administrativos, técnicos y manuales de base, podrán laborar de manera parcial y/o integral su



período de vacaciones adicionales, informando esta decisión a la UV por conducto del SETSUV, con 48 horas de anticipación, en este caso la Universidad se obliga a cubrir al trabajador además del salario que le corresponde por los días de vacaciones el 100% de los salarios y prestaciones conforme a su puesto, por los días trabajados en ese período, en la quincena siguiente al término de vacaciones adicionales laboradas.

Cuando se trate de puestos que por su especialidad se requiera entrenamiento previo, el SETSUV enviará a la UV al suplente a capacitarse sin remuneración alguna en el puesto que ha de cubrir, con una anticipación mínima de tres días a la fecha en que deba iniciar la prestación del servicio.

CLAUSULA 65.- Las vacaciones de quince y diez días hábiles en cada uno de los meses de julio y de diciembre respectivamente, las disfrutarán los trabajadores en las fechas que convengan la Universidad y el SETSUV.
En aquellas dependencias que requieran de trabajo continuo también la Universidad Veracruzana y el SETSUV convendrán la forma y períodos vacacionales.

CLAUSULA 66.- En ningún caso los períodos vacacionales calendarizados serán acumulativos, y cuando por necesidad del servicio fuere necesario que se dejaren guardias, se utilizará personal que no tenga derecho a disfrutarlas. En el supuesto de que un trabajador con derecho a disfrutar vacaciones acceda a quedarse de guardia, disfrutará de ellas dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se haya vencido el período respectivo, por lo tanto, las vacaciones no podrán compensarse con una cantidad en efectivo.



CLAUSULA 67.- INCAPACIDAD EN VACACIONES.- Si un trabajador enferma durante sus vacaciones, tendrá derecho a que se le repongan los días en que estuvo incapacitado por médico del IMSS, por certificado médico expedido por cualquier Institución de Salud Pública, o por médico particular, en este último caso, cuando en el lugar donde se encuentre no existan los servicios de las Instituciones antes mencionadas.

El disfrute de los días de vacaciones que se den para reponer el período de incapacidad, se dará inmediatamente después de que concluya dicho período de incapacidad.

La madre trabajadora que tenga incapacidad por gravidez durante sus vacaciones, las disfrutará inmediatamente después de que concluya dicho período de incapacidad.

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA UNIVERSIDAD CON SUS TRABAJADORES

CLAUSULA 68.- La Universidad se obliga a:

68.1.- Cubrir puntualmente las aportaciones que le corresponden para que los trabajadores reciban los beneficios que prestan el Instituto de Pensiones del Estado e Instituto Mexicano del Seguro Social, a cuyos regímenes se encuentran incorporados los trabajadores.



68.2.- Aquellas prestaciones que de acuerdo con el régimen de prestaciones y servicios sociales no sean cubiertas a los trabajadores, dependientes económicos o beneficiarios, por las instituciones antes mencionadas, la Universidad Veracruzana las cubrirá de acuerdo a las disposiciones consignadas en el presente Contrato o leyes correspondientes.

68.3.- Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a percibir su salario íntegro por el término previsto en este Contrato.

68.4.- Cumplir invariablemente y de inmediato con las medidas que fijen las leyes, reglamentos y normas de higiene y seguridad concernientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como las determinaciones que en lo particular emita la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, la que deberá tomar en cuenta el informe que presenten las subcomisiones respectivas de cada ciudad donde existan dependencias de la Institución, para las medidas adecuadas en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo en general. La Universidad Veracruzana instalará y surtirá a cada dependencia de un botiquín con los elementos necesarios para prestar los primeros auxilios, el cual será supervisado por las Subcomisiones de Higiene, en cuanto a su abastecimiento y caducidad de los medicamentos que contenga, cada tres meses.

68.5.- Cubrir a los deudos del trabajador fallecido por concepto de pago de defunción y sepelio, seis meses de salario en el caso de que hubiera tenido antigüedad hasta de diez años de servicio; y ocho meses de salario



en el caso de que hubiera tenido más de diez años de servicios en la Universidad.

En todos los casos, la UV se obliga a cubrir en forma inmediata los gastos de defunción y sepelio a que se refiere el párrafo anterior.

El pago por concepto de defunción y sepelio se le entregará a la persona que acredite haber vivido con el trabajador hasta el momento de su fallecimiento, y se hará por conducto del SETSUV.

68.6.- Cubrir al trabajador que se jubile el importe de doce días por cada año de servicios, por concepto de prima de antigüedad.

68.7.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, indumentaria, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo, de buena calidad y en la cantidad y periodicidad que determine la Comisión de Higiene y Seguridad, sin que se pueda exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los propios útiles, instrumentos y materiales de trabajo. La UV destinará un lugar adecuado para que los trabajadores guarden dicho material.

En la inteligencia de que de no cumplir la UV con lo establecido, los trabajadores no estarán obligados a realizar las funciones en las que se requieran tales elementos de trabajo.

68.8.- Condonar a los trabajadores, a sus hijos, a su cónyuge y hermanos que ingresen a la Universidad Veracruzana con el carácter de alumnos, el pago de la inscripción de la colegiatura correspondiente a su

primer ingreso, subsidiando el importe de las cuotas que correspondan a las agrupaciones estudiantiles que se pagan al momento de la inscripción.

En caso de la continuación de estudios, los trabajadores tendrán derecho a seguir gozando de la condonación; condicionados a que conserven su situación de alumnos regulares.

Asimismo, a los anteriores beneficiarios se les condonarán los pagos de la preinscripción para presentar el examen de selección para ingresar a Iniciación Universitaria.

La UV concede a sus trabajadores administrativos, técnicos y manuales, así como a sus hijos, cónyuge y hermanos el beneficio del pago del arancel de inscripción para estudios de posgrado, que cumplan con las condiciones que establece esta cláusula.

Los padres, hijos, cónyuges y hermanos de los trabajadores en servicio o fallecidos, gozarán de estas prestaciones siempre y cuando acrediten su calidad de alumnos regulares.

Para inscribirse en la UV y disfrutar del subsidio de cuotas de inscripción, los trabajadores sólo deberán exhibir constancia de encontrarse laborando en la UV, y que la tramitación se haga por conducto del Sindicato. También en el caso de los hijos, cónyuge y hermanos.

Así mismo la Universidad Veracruzana reintegrará a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, titulares de una plaza y a sus hijos, previa comprobación, mediante recibo oficial de la escuela

correspondiente, el importe de las inscripciones a escuelas oficiales públicas.

68.9.- Establecer un procedimiento adecuado de exención y becas para los trabajadores y los hijos de éstos, que realicen estudios en la Universidad Veracruzana.

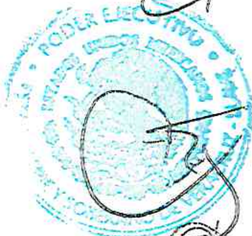
Los becarios estarán sujetos al Reglamento de Becas en lo que no se oponga al presente Contrato.

Gestionar ante el Gobierno del Estado el establecimiento de un sistema de subsidio de inscripción para los trabajadores de la misma Universidad y sus hijos, a instituciones fuera de ella.

La Universidad Veracruzana gestionará la obtención de becas para los trabajadores a nivel de estudios de licenciatura, maestría y posgrado, que la Institución no ofrezca.

La Institución proporcionará a los hijos de los trabajadores fallecidos y que hubieren pertenecido al Sindicato, una ayuda mensual por la suma de $1,365.78 (UN MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS 78/100 M.N.) por el tiempo que duren los estudios de bachillerato, y en escuelas, institutos o facultades de educación superior dependientes de la Universidad Veracruzana.

Los hijos de los trabajadores fallecidos tendrán además, derecho a que se les condonen los aranceles de inscripción, así como los valores ajenos, siempre y cuando los interesados conserven su calidad de alumnos regulares.



68.10.- La UV proporcionará en la primera quincena del mes de agosto de cada año, una ayuda de $1,714.58 (UN MIL SETECIENTOS CATORCE PESOS 58/100 M.N.), a cada uno de los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, para la compra de útiles escolares. El número de personas que reciba el beneficio, en ningún caso podrá exceder del número de plazas presupuestadas.

68.11.- Dar facilidades a los trabajadores que estudien para que asistan a sus clases, debiendo la Universidad Veracruzana, de acuerdo con el Sindicato, adecuar en un plazo no mayor de diez días hábiles posteriores a que se reciba la solicitud, los horarios de trabajo para hacerlos compatibles con los estudios.

La Universidad les proporcionará gratuitamente los libros que edite, que los trabajadores necesiten en el año que cursen.

La Institución se obliga a otorgar a los Trabajadores Administrativos, Técnicos y Manuales de base que se titulen, una ayuda de $10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.), para los gastos que origine la impresión de su tesis profesional.

68.12.- La Universidad Veracruzana otorga un seguro de vida para los operarios de las unidades de transporte de la Institución o las que destine para tal fin, a los auxiliares de oficina (auxiliares de oficina), adscritos a las Vice-Rectorías y a la Oficialía Mayor y a los Citas que por razón de sus funciones tengan que trasladarse fuera de su ciudad de adscripción, por la cantidad que se fije en el renglón respectivo del presupuesto



universitario, y ésta en ningún caso será inferior a $63,036.00 (SESENTA Y TRES MIL TREINTA Y SEIS PESOS 00/100 M.N.), con lo cual se cubre la indemnización del riesgo ocurrido.

La Universidad proveerá de defensor legal y el otorgamiento de la fianza correspondiente sin costo alguno para el trabajador, en caso de accidentes, a los trabajadores que manejen vehículos de la Institución, siempre que al ocurrir el accidente se estén utilizando los servicios contratados y que los conductores no se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas o enervantes.

68.13.- La Universidad Veracruzana se compromete a instalar en cada dependencia en lugar accesible, un botiquín con los elementos necesarios para prestar los primeros auxilios a los trabajadores, mismos que serán determinados por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

68.14.- En caso de renuncia de los trabajadores, la Universidad Veracruzana les cubrirá doce días de salarios, por cada año de servicios prestados, independientemente de su antigüedad.

68.15.- La UV y el SETSUV están de acuerdo en gestionar en forma conjunta ante el IMSS, el establecimiento del servicio de guardería para los hijos de los trabajadores de la Institución.

En tanto no se proporcione el servicio de guardería en los términos del párrafo anterior, la UV proporcionará una ayuda a las madres trabajadoras con



nombramiento de base, para el pago de guardería, equivalente a la cantidad de $857.30 (OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS 30/100 M.N.) mensuales, por hijo, cuya edad fluctúe entre los cuarenta y cinco días y cinco años; este beneficio se hará extensivo a los padres trabajadores viudos, los divorciados que tengan la custodia de los hijos, y en general, a los trabajadores que por decisión judicial tengan la responsabilidad de custodia de los hijos. En ningún caso podrán ser más de dos beneficiarios por mujer trabajadora y de uno por padre.

El parentesco, el estado de viudez, el de divorcio en su caso, y la custodia, se justificarán conforme a las reglas establecidas por el derecho común y con la sentencia relativa.

Los trabajadores deberán acreditar los anteriores requisitos por conducto del SETSUV ante la Dirección General de Recursos Humanos.

68.16.-La Universidad otorgará para conmemorar el día 10 de mayo, a cada una de las trabajadoras que acrediten ser madres, la cantidad de $428.64 (CUATROCIENTOS VEINTIOCHO PESOS 64/100 M.N.), cuyo pago se les hará en la segunda quincena del mes de abril.

68.17.- Hacer gestiones ante la autoridad que corresponda y los permisionarios de las líneas de transporte urbano, a fin de garantizar el servicio de transporte fuera de las corridas normales, en la medida en que se necesite a las horas de entrada y salida de los trabajadores.



68.18.- La Universidad Veracruzana proporcionará gratuitamente a los niños de lento aprendizaje, hijos de sus trabajadores, los servicios de los centros de entrenamiento y educación especial, en las ciudades donde exista este servicio.

68.19.- La Universidad Veracruzana otorga a todo su personal administrativo, técnico y manual a su servicio, un seguro de vida por la cantidad de $107,161.20 (CIENTO SIETE MIL CIENTO SESENTA Y UN PESOS 20/100 M.N.) en los casos de muerte natural, accidental o colectiva.

La Universidad Veracruzana se obliga a cubrir el pago del 100% de Seguro de Vida a que se refiere el párrafo anterior en un plazo de los dos meses siguientes a la presentación de los documentos debidamente requisitados, a la persona o personas que haya designado el trabajador como beneficiario (s) en la proporción que señaló en el formato de Declaración de Beneficiario (s) ante la presencia del Secretario General del Sindicato Estatal de Trabajadores al Servicio de la Universidad Veracruzana (SETSUV), para lo cual deberá constar la firma del mismo. En el caso de designación de beneficiario (s) menores de edad el trabajador deberá nombrar albacea.

68.20.- Fomentar entre los trabajadores las actividades de carácter deportivo, permitiendo de acuerdo con el instructivo interno de trabajo de la Coordinación Deportiva, el uso de los locales deportivos universitarios, proporcionándoles dentro de las posibilidades económicas de la Universidad, elementos, equipo, útiles deportivos y transporte.



68.21.- Poner gratuitamente a disposición de los hijos de los trabajadores de la propia Universidad, los cursos que ofrece su Dirección de Actividades Artísticas, Deportivas y Recreativas, a través de las escuelas respectivas, debiendo cumplir aquellos los requisitos que para estas actividades establecen dichas dependencias.

68.22.- La reparación y reposición de piezas dentales prescritas por el IMSS, se hará a través de las clínicas odontológicas de la Universidad Veracruzana, gratuitamente.

68.23.- Cuando por prescripción médica del IMSS, el trabajador tenga que usar anteojos, la Universidad Veracruzana le otorgará el 100% del costo de los lentes (cristales), pupilentes y hasta $525.30 (QUINIENTOS VEINTICINCO PESOS 30/100 M.N.) del costo del armazón, así como el importe de los aparatos ortopédicos y auditivos, también respaldada la necesidad por prescripción médica del IMSS.

68.24.- La Universidad se obliga a conceder a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales de base, un préstamo por anticipo de sueldo hasta por el importe de dos meses de salario que perciba el solicitante, sin intereses.

El trabajador decidirá el número de quincenas en que se efectuará el descuento, sin que éstas puedan exceder de treinta y seis. Dicho descuento será siempre proporcional y se empezará a aplicar a partir de la quincena siguiente en que el trabajador haya recibido el préstamo, hasta su total recuperación. Como excepción, se permitirá al trabajador un descuento adicional que se efectuará en el aguinaldo.



El préstamo anterior, podrá ampliarse hasta por un monto de cuatro meses del sueldo más alto del tabulador del personal de base, cuando se destine a la compra de terreno, compra o construcción de casa-habitación, o para la ampliación o mejoramiento de casa-habitación.

Para tener opción al préstamo destinado a la compra de terreno, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a).- Justificar que no tiene terreno propio.
b).- Exhibir la constancia expedida por el Registro Público de la Propiedad, de no poseer bienes inmuebles.

El solicitante de préstamo para la construcción de casa-habitación, deberá justificar:

a).- Que dispone en propiedad de un terreno para realizar la construcción.
b).- Que no posee otro bien inmueble, salvo el terreno en el que va a construir su casa-habitación.
c).- Que tiene permiso de obra.

Cuando el referido préstamo tenga por objeto la ampliación o mejoramiento de la casa-habitación, habrá de comprobar el peticionario:

a).- Que es propietario de la casa-habitación que se pretende ampliar o mejorar.
b).- Que ha obtenido de las autoridades correspondientes el permiso relativo para llevar a cabo la obra.



En los casos de préstamo por anticipo de sueldo para compra de terreno, compra o construcción de casa-habitación o para la ampliación y/o mejoramiento de casa-habitación, sólo se autorizarán préstamos de esta índole hasta el 7% anual, del total de trabajadores sindicalizados.

El plazo de amortización será de acuerdo a la siguiente tabla:

NIVELES	NÚMERO DE QUINCENAS
II	36
III	33
IV	32
V	30
VI	29
VII	27
VIII	24

Los trámites para efectos de otorgamiento de los préstamos de referencia, el trabajador sindicalizado deberá presentarlos a través del SETSUV.

La solicitud de préstamo debe ser firmada en todos los casos, tanto por el solicitante como por el aval; éste último también deberá ser trabajador de base.

El Sindicato presentará las solicitudes de préstamo a la Universidad dentro de los cinco primeros días de cada quincena; es decir, entre el primero y el cinco, o entre el 16 y 20 de cada mes.

Los cheques correspondientes a los préstamos autorizados serán entregados en la quincena siguiente a la que presentó la solicitud.

Cuando por causas imputables al beneficiario no pudiere efectuarse el descuento en los términos establecidos, se le aplicará de inmediato al aval.

No podrán acumularse dos o más descuentos por préstamo personal en una quincena, y el trabajador tendrá derecho a un nuevo préstamo hasta que liquide en su totalidad el adeudo de algún préstamo personal anterior. Excepto que no sea responsabilidad del trabajador el no haberle efectuado a tiempo el descuento.

En caso de que un trabajador haya dado su aval para el otorgamiento de un préstamo a otro trabajador, se le podrán acumular dos o más descuentos en una quincena, en relación al número de avales que haya otorgado hasta la terminación de su deuda por los avales aceptados.

En los casos de terminación o rescisión de la relación de trabajo, los adeudos por este concepto serán descontados de la liquidación a que tenga derecho el trabajador o sus beneficiarios.

El comprobante de pago deberá contener en el renglón de deducciones de préstamo, el control numérico de descuentos.

68.25.- La Universidad Veracruzana otorga una ayuda para el pago de renta, por la cantidad de $480.00 (CUATROCIENTOS OCHENTA PESOS 00/100 M.N.) mensuales, a cada trabajador administrativo, técnico o manual de base.



68.26.- Respetar el presupuesto universitario, no asignando a los trabajadores sueldos diferentes a los que cada categoría y graduación tengan especificados en el tabulador respectivo.

Asimismo, no asignar funciones ajenas a las estipuladas en el Catálogo General de Puestos del Personal Administrativo, Técnico y Manual, respetando todo lo señalado en él.

68.27.- La UV y el SETSUV definirán las reglas necesarias para la ejecución y desarrollo del trabajo, con base en los profesiogramas contenidos en el Catálogo General de Puestos del Personal Administrativo, Técnico y Manual, que serán tomadas en cuenta para la elaboración del manual de procedimientos por la dependencia especializada correspondiente.

68.28.- Cuando el trabajador pase a ocupar una plaza o puesto diferente al que venía desempeñando, la UV se obliga a proporcionarle instrucción específica hasta por cinco días, sobre las normas y procedimientos que se manejen en su nueva plaza.

68.29.- La UV hará llegar al trabajador por conducto de los representantes sindicales, en un término de veinticuatro horas como máximo, copia de los reportes que se formulen en su contra, respecto a supuestas faltas cometidas en el desempeño del trabajo, excepto aquellas de las cuales tenga conocimiento la Comisión Mixta de Control de Asistencia.



68.30.- La UV cubrirá a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, un bono anual con las mismas características que se ha venido otorgando en esta Universidad, siempre y cuando el Gobierno del Estado lo dé a sus trabajadores similares. El pago será por un monto similar al que conceda el Gobierno del Estado, a más tardar dentro de diez días siguientes en que el Gobierno lo entregue a sus trabajadores. En todo caso el monto de lo que se pague por esta prestación, no podrá exceder de lo que resulte de multiplicar la cantidad que se determine individualmente como bono, por el número de plazas presupuestadas del personal a que se hace referencia en esta cláusula.

68.31.- La Universidad otorgará a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales a su servicio, el beneficio del sistema de ahorro para el retiro (SAR), aportando para ese efecto el 2% de los salarios tabulados por cuota diaria, en los términos y condiciones que el Gobierno del Estado de Veracruz lo determine para sus trabajadores similares.

68.32.- La Universidad Veracruzana, otorgará una prestación denominada "Productividad General" equivalente al 2% de los salarios tabulados por cuota diaria que perciben los trabajadores administrativos, técnicos y manuales. Esta prestación se pagará quincenalmente.

68.33.- La Universidad proporcionará a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales un incentivo de productividad por cumplimiento, consistente en el pago de los días económicos no disfrutados durante el año calendario. El pago se hará en la segunda quincena del mes de enero de cada año.



68.34.- La Institución otorgará a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, una prestación denominada "estímulo laboral", consistente en el pago de $145.00 (CIENTO CUARENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.), mensuales, que se harán efectivos en forma proporcional cada quincena.

68.35.- La Universidad Veracruzana concederá tres días hábiles de permiso con goce de salario, en caso de fallecimiento del cónyuge, concubina o concubinario, padres o hijos del trabajador, en el entendido que si alguno de estos días coincide con los que correspondan a los periodos vacacionales, no serán motivo de reposición, quedando obligado el trabajador a justificar plenamente el hecho en un plazo no mayor de cinco días a la fecha en que ocurra el deceso, por conducto del Sindicato; de no cumplir con lo anterior, se procederá a efectuar el descuento que corresponda.

El permiso con goce de salario a que se refiere el párrafo anterior, también se concederá en el caso de fallecimiento de hermano de los trabajadores, pero en esta hipótesis, la plaza únicamente se cubrirá a petición de la Universidad Veracruzana.

68.36.- La Universidad Veracruzana se compromete a otorgar anualmente a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, el importe de 5 días de salario por cuota diaria (sin prestaciones). El número de personas que reciba el beneficio, en ningún caso podrá exceder del número de plazas presupuestadas. El pago de estos días se hará efectivo en la primera quincena del mes de febrero de cada año.



68.37.- La institución otorgará anualmente a los trabajadores que aparezcan en la nómina de la primera quincena del mes febrero, el pago de 20 días de salario tabulado por cuota diaria, incluyendo el incremento que se conceda con motivo de la revisión salarial o contractual, según el caso, (sin prestaciones), el que se hará efectivo en la misma quincena.

68.38.- La Universidad concederá cinco días laborales de permiso con goce de salario, a los hombres trabajadores a partir del día del nacimiento de un hijo, en el entendido que si alguno de estos días coincide con los que correspondan a los periodos vacacionales, no será motivo de reposición. El trabajador tendrá la obligación de registrar previamente al alumbramiento ante la Dirección de Personal, a su cónyuge o concubina con los documentos legales que así lo acrediten y justificar plenamente el nacimiento de su hija/o con la constancia de alumbramiento emitida por el Hospital, en un plazo no mayor a tres días posteriores a la fecha en que éste ocurra, por conducto del Sindicato; de no cumplir con lo anterior, se procederá a efectuar el descuento que corresponda.

Las plazas vacantes temporales por este permiso, únicamente podrán cubrirse por el Sindicato a petición expresa de la Institución por necesidades del servicio.

68.39.- La Universidad otorgará para conmemorar el día del padre, a cada uno de los trabajadores que acrediten ser padres, la cantidad de: $214.32 (DOSCIENTOS CATORCE PESOS 32/100 M.N.), cuyo pago se hará en la primera quincena del mes de junio de cada año.



68.40.- La Universidad Veracruzana otorgará una ayuda para el pago de transporte, por la cantidad de $128.60 (CIENTO VEINTIOCHO PESOS 60/100 M.N.) mensuales, a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales que laboran en las dependencias y regiones siguientes: Xalapa: Instituto de Ciencias Básicas, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores Económicos y Sociales (IIESES), Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas (IIESCA), Instituto de Investigaciones en Contaduría Pública, Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Facultad de Psicología, Instituto de Ciencias de la Salud, Instituto de Investigaciones Psicológicas, Instituto de Salud Pública, Instituto de Psicología y Educación, Instituto de Investigaciones Biológicas, Instituto de Neuroetología, Unidad de Servicios de Apoyo Resolución Analítica (SARA), Dirección General de Investigaciones, Unidad Académica Arco Sur, Facultad de Pedagogía, Dirección General del Sistema de Enseñanza Abierta, Taller Libre de Artes Naolinco, Centro de Estudios e Investigaciones en Conocimiento y Aprendizaje Humano (C.E.I.C.A.H.). Veracruz: Rancho Torreón del Molino. Orizaba-Córdoba: Coordinación Académica Regional del SEA, USBI, Facultad de Negocios y Tecnología así como Facultad de Ingeniería (Campus Ixtaczoquitlán), Facultad de Ciencias Biológicas y Agropecuarias (Peñuela, Ver.), Facultad de Odontología (Rio Blanco, Ver.). Poza Rica-Tuxpan: Facultad de Contaduría y Facultad de Ciencias Biológicas y Agropecuarias (Tuxpan, Ver.). Coatzacoalcos-Minatitlán: Facultad de



Ingeniería en Sistemas de Producción Agropecuaria (Acayucan, Ver.).

Con la observación que de modificar alguna dependencia o entidad el domicilio, se procederá al análisis para determinar si procede o no continuar otorgando el beneficio a los trabajadores, ya que éste depende de la ubicación del inmueble.

68.41.- La Institución cubrirá a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, que ocupen una plaza definitiva, un Pago Único Anual como concepto de Previsión Social Múltiple por un monto de $2,560.00 (DOS MIL QUINIENTOS SESENTA PESOS 00/100 M.N.). El pago se efectuará en la primera quincena del mes de marzo de cada año. El número de personas que reciba el beneficio, no podrá ser mayor al número de plazas presupuestadas.

CAPITULO XVII

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 69.- Los derechos que a favor de los trabajadores se establecen en este Contrato Colectivo de Trabajo, la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo, y en los usos y costumbres establecidos, son irrenunciables. Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, se resolverán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley, en los principios generales de derecho del trabajo, en la equidad, en reglamentaciones anteriores, convenios especiales, y en los usos y costumbres establecidos, siempre que sean más favorables a los trabajadores.



Cuando exista duda en la interpretación de alguna disposición del presente ordenamiento, se estará a lo que mejor favorezca al trabajador.

CLAUSULA 70.- En ningún caso los derechos de los trabajadores de la Universidad Veracruzana, serán inferiores a los que concede la Constitución General de la República y la Ley Federal del Trabajo.

La UV se abstendrá de asignar a los trabajadores funciones ajenas a las estipuladas en el Catálogo General de Puestos del Personal Administrativo, Técnico y Manual, debiendo cumplir en todas sus partes dicho Catálogo.

CLAUSULA 71.- Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y de unidad escalafonaria.

La UV se compromete a no cambiar a los trabajadores de zona o de dependencia, sin previo acuerdo con el SETSUV, y la conformidad del trabajador afectado.

Cuando el cambio sea de departamento o sección, se especificarán las causas al Sindicato y se obtendrá la conformidad de la Organización y del trabajador afectado.

En el caso de cambio de domicilio de una dependencia, se le comunicará oportunamente al Sindicato, para establecer las nuevas condiciones de trabajo, o en su caso, convenir el reacomodo de los trabajadores de la dependencia al existir disponibilidad de plazas, cubriéndole mientras tanto su salario y prestaciones accesorias correspondientes a los trabajadores afectados.



De no proceder el reacomodo por falta de plazas, estos trabajadores tendrán prioridad para que se les conceda su cambio de adscripción, en cuanto existan las plazas disponibles.



Los casos específicos se convendrán entre la UV y el Sindicato.

Si por causas del servicio determinadas por la Comisión Mixta de Cargas de Trabajo, un trabajador requiere cambiar en forma transitoria su residencia fuera de la ciudad donde labora, se recabará el acuerdo del Sindicato y la conformidad del trabajador, corriendo a cargo de la Universidad Veracruzana los gastos de viaje y estancia que para ese efecto se acordarán con el Sindicato, conforme a la tabla elaborada conjuntamente al respecto.

Si el traslado fuese por más de seis meses o por tiempo indefinido, y si el trabajador lo solicitase, se le pagará el transporte del menaje de su casa y los que se causen por el traslado de sus dependientes económicos, así como los gastos de retorno en su caso.

El pago se hará con la anticipación debida, conforme a la fecha en que se requiera hacer los gastos.

Cuando por efectos de la redistribución de cargas de trabajo hecha por la Comisión respectiva, se determine que en una o varias dependencias existe exceso de personal, o cuando, por consecuencia de la desaparición de alguna dependencia se requiera llevar a cabo la reubicación del personal, la UV lo notificará al SETSUV para que previo análisis conjunto, se con-



venga la reubicación de los trabajadores, respetándoles o mejorando sus condiciones de trabajo. En ningún caso el salario del trabajador y demás prestaciones podrán ser inferiores a los que percibía.

Asimismo, la Universidad podrá solicitar que la Comisión de Cargas de Trabajo realice el análisis respectivo para determinar si en alguna dependencia existe exceso de personal, para que en este caso, el SETSUV y la UV convengan el reacomodo de los trabajadores.

CLAUSULA 72.- Los cambios de autoridades en la Universidad no afectarán los derechos de los trabajadores de base, por obra y/o tiempo determinado, suplentes, y en general, sindicalizados.

CLAUSULA 73.- Los trabajadores universitarios tendrán derecho a disfrutar de licencias o permisos en los términos estipulados en este Contrato Colectivo.

CLAUSULA 74.- Los trabajadores tienen derecho a ser tratados con la debida consideración y respeto, absteniéndose los representantes de la UV y empleados de confianza, de realizar actos violentos, amagos, injurias o malos tratos hacia ellos y sus familiares dentro de la Universidad o fuera de ella.

CLAUSULA 75.- Cuando un trabajador sufra una incapacidad temporal o parcial, será repuesto en su puesto en cuanto esté capacitado; pero en caso de que sufra una incapacidad permanente o parcial que le impida desarrollar las labores que venía desempeñando, la Universidad le asignará de acuerdo



con el Sindicato y el propio trabajador, las labores y el número de horas que sean compatibles con el esfuerzo que pueda desarrollar el propio trabajador, sin detrimento de su salario, e independientemente de la indemnización que le corresponda.

CLAUSULA 76.- Cuando los trabajadores hubieren dejado de prestar sus servicios, y reingresen, de acuerdo a los procedimientos establecidos en este Contrato Colectivo, se les computará como antigüedad el tiempo laborado con anterioridad, siempre y cuando la interrupción no obedezca a alguna de las causales de rescisión establecidas en el presente Contrato, debidamente probada por la UV; se reconocerá también la antigüedad de los trabajadores que prestaron sus servicios durante el tiempo en que la Dirección de Enseñanza Media dependía de la propia Institución.

CAPITULO XVIII

DERECHO DE SINDICALIZACION Y HUELGA DE LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 77.- La Universidad Veracruzana reconoce el derecho de sus trabajadores a su sindicalización.

CLAUSULA 78.- La Universidad Veracruzana reconocerá en todo tiempo el derecho de huelga de sus trabajadores, tal como lo consagra la Constitución General de la República y la Ley Federal del Trabajo.



CAPITULO XIX

OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA CON EL SETSUV

CLAUSULA 79.- La Universidad Veracruzana se obliga a:

79.1.- Cumplir y respetar el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

79.2.- Reconocer al SETSUV como titular de la exclusividad en la contratación.

79.3.- Informar al SETSUV todo movimiento del personal, de las renuncias de los trabajadores, así como enviarle copia de la liquidación o finiquito en la que se especificarán los conceptos y alcances de cada uno de ellos, quedando a salvo los derechos del trabajador para reclamar las diferencias que pudieran resultar por error u omisión.

79.4.- No intervenir en ninguna circunstancia, en la organización y vida interna sindical, ni fomentar de ninguna manera la formación de otros sindicatos.

79.5.- Notificar al Sindicato y a la Comisión de Cargas de Trabajo en los casos en que exista exceso de personal en alguna dependencia, para que, previo dictamen al respecto emitido por dicha Comisión, se acuerde con la Organización el reacomodo del referido personal.



79.6.- La Universidad se obliga a practicar los descuentos por concepto de cuotas sindicales ordinarias y/o extraordinarias, a los trabajadores miembros del Sindicato titular de este Contrato, cubriendo su importe al Sindicato, al siguiente día hábil a la fecha en que se hayan practicado los descuentos, por conducto de la persona designada por el mismo, sin cobrar por este concepto cantidad alguna. El descuento que practicará la Institución por cuotas sindicales extraordinarias, estará sujeto a la comunicación escrita que el Sindicato envíe cuatro días hábiles después del pago de cada quincena, así como la cantidad a descontar. Dentro de los tres días hábiles siguientes a dicha comunicación, la UV tendrá que entregar al Sindicato la relación de los trabajadores cuyas cuotas no fue posible descontar.

La Institución se obliga a no suspender los descuentos por concepto de cuotas sindicales a los trabajadores, salvo que haya comunicación escrita del Sindicato al efecto, o que tengan licencia sin goce de sueldo.

79.7.- Entregar copia autorizada de su presupuesto de ingresos y egresos detallada que corresponda a cada ejercicio contable, dentro de los diez días siguientes a la fecha de su aprobación por el Consejo Universitario, y dentro de igual plazo, copias de las modificaciones que ulteriormente se hicieran al propio presupuesto.

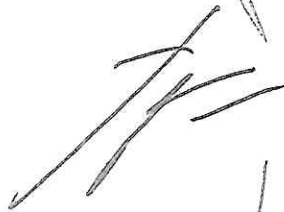
79.8.- Asimismo, entregar copia de la nómina del personal administrativo, técnico y manual, seis días después de su pago.



79.9.- Conceder los siguientes permisos y licencias con goce de salario, y sin detrimento de los derechos de los trabajadores, pactados en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.



El Sindicato dispondrá de 31 (treinta y un) licencias por tiempo indefinido con goce total de salario para actividades sindicales, dentro de las cuales quedan comprendidas las del Comité Ejecutivo. Dispondrá, además, de 4 (cuatro) licencias por tiempo indefinido para trabajadores en su calidad de integrantes de cada una de las siguientes Comisiones Mixtas Paritarias:

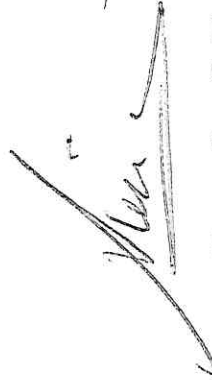


a).- Cargas de Trabajo.
b).- Control de Asistencia.
c).- Higiene y Seguridad.
d).- Capacitación y Adiestramiento.
e).- 2 Secretarias.
f).- Auxiliar de Intendencia.



Estas licencias se conceden sin detrimento de los derechos de los trabajadores, pactados en el Contrato Colectivo.

La Universidad otorgará facilidades para el desempeño de su cargo a todos los representantes sindicales:



a).- Un delegado por cada Unidad Docente o de Investigación, Interdisciplinaria y Multidisciplinaria.

b).- Un delegado por cada Facultad, Escuela o Instituto, cuando no estén adscritos a las Unidades a que se refiere el párrafo anterior.



c).- Un delegado por cada diez trabajadores afiliados al SETSUV, lo cual se determinará con base en las relaciones de descuentos de cuotas sindicales que la Organización presenta mensualmente en aquellas Unidades que el número de trabajadores sindicalizados sea de diez o mayor.

d).- Un delegado por cada dependencia administrativa, en que el Sindicato tenga agremiados.

79.10.- Proporcionar de manera oportuna a las Comisiones Mixtas, local, mobiliario, equipo, enseres adecuados y recursos económicos suficientes, así como el requerido personal para su funcionamiento eficaz.

79.11.- Contestar por escrito en un término de 48 (cuarenta y ocho) horas siguientes al momento de presentar la solicitud el Sindicato, las peticiones formuladas por éste, y en su caso, a cumplimentarlas de inmediato.

79.12.- Proporcionará al SETSUV ocho ejemplares de los títulos que edite la propia Universidad.

79.13.- La Universidad otorgará al Sindicato un subsidio para gastos de administración de $12,000.00 (DOCE MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales, a partir de la vigencia de este Contrato.

79.14.- Se proporcionará una ayuda mensual al Sindicato de $15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N.) para gastos diversos.



79.15.- La Universidad Veracruzana otorgará al SETSUV la suma de $24,000.00 (VEINTICUATRO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales como ayuda para compra de libros de la biblioteca sindical.

79.16.- Se proporcionará al Sindicato un subsidio por la suma de $100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, como ayuda para los siguientes conceptos:

Gastos de administración, mantenimiento y conservación del edificio sindical, fomento de actividades culturales, actividades sociales y gastos de previsión social.

79.17.- Se otorgará al SETSUV como ayuda para el fomento del deporte, la cantidad de $100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales.

79.18.- La Universidad Veracruzana proporcionará al Sindicato, una vez al mes, uno de los grupos artísticos con los que cuenta, en forma rotativa, en la fecha que de común acuerdo se determine.

Asimismo, proporcionará al Sindicato para los espectáculos que presente o que patrocine como empresa en la sala chica del Teatro del Estado, treinta boletos por función; en la sala grande del propio Teatro, cuarenta boletos; y para las funciones del Cine Club, diez boletos; diez boletos para los espectáculos que la Universidad Veracruzana presente en las diferentes zonas o que intervenga como empresa.

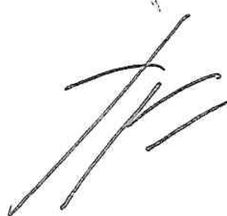
79.19.- La UV se obliga a contratar un seguro para cada una de las unidades de transporte propiedad del SETSUV, y cubrirá el importe de las placas y tenencia de estos vehículos.



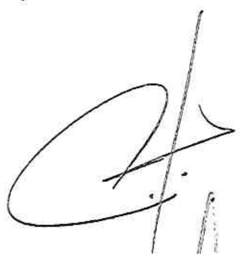
79.20.- La Universidad Veracruzana imprimirá y entregará al SETSUV cuatro mil ejemplares del presente Contrato Colectivo de Trabajo, impreso en la forma en que el SETSUV proponga.



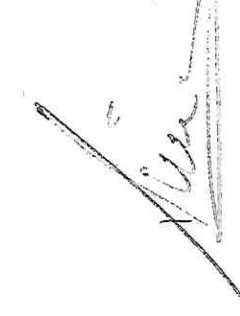
79.21.- La Universidad Veracruzana se obliga a revisar con el SETSUV los casos en que la referida organización señale que el personal de confianza, becarios, funcionarios y otros, estén invadiendo funciones de base, consignadas en los distintos profesiogramas de los puestos contenidos en el Catálogo, para proceder de inmediato a reparar la violación.



79.22.- ANIVERSARIO SINDICAL.- La Universidad otorgará un subsidio para los festejos de aniversario del Sindicato, por la cantidad de $50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.).



79.23.- La Universidad Veracruzana cubrirá al SETSUV un subsidio anual para gastos del Congreso Sindical, por la cantidad de: $75,000.00 (SETENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.).



CLAUSULA 80.- Se conviene que dos personas que designe el SETSUV, junto con dos que nombre la UV, tres días antes de cada quincena lleven a cabo en forma conjunta la revisión de los movimientos del personal administrativo, técnico y manual, base y suplentes, que se presenten en dicho período, para comprobar que los mismos estén incluidos en los pagos de la quincena de que se trate, o en su caso, los que falten, sean considerados para los mismos efectos. Posteriormente, verificarán que todas las prestaciones que tienen que pagarse a los trabajadores, así como los



descuentos que deban realizarse, estén en la nómina correspondiente que servirá para el pago; de existir una omisión o error, lo comunicarán al responsable de la función, para que se proceda a su corrección.

La revisión de los documentos que amparen los descuentos efectuados en la nómina, se hará por los delegados de cada unidad o dependencia, que previamente señale el Sindicato, con los administradores o el personal encargado de efectuar los pagos de nómina antes de realizarlos, dándole facilidades para cumplir con lo establecido. Para este efecto, el Sindicato nombrará un delegado por turno, en su caso, para cada unidad o dependencia, y no se nombrarán suplentes por el tiempo que tomen en su revisión.

CAPITULO XX

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 81.- Son obligaciones de los trabajadores:

81.1.- Desempeñar sus labores, sujetándose a las normas y reglamentos que las regulen, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Las labores a realizar por el trabajador estarán sujetas a las órdenes que se le transmitan a través de su jefe inmediato.

81.2.- Observar buenas costumbres durante el servicio.



81.3.- Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo que desempeñe, cuya divulgación pueda causar perjuicios graves a la Universidad.

81.4.- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad o la de sus compañeros, comunicando a su jefe inmediato las observaciones que se hagan para evitar daños y perjuicios, observando las medidas preventivas e higiénicas que acuerden la Universidad y el SETSUV, a través de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, para protección y seguridad del personal, y prestar el auxilio que se necesite en cualquier tiempo, cuando por siniestro inminente peligren las personas, el patrimonio de la Universidad o sus compañeros de trabajo, siempre y cuando no se ponga en peligro su vida.

81.5.- Asistir puntualmente a sus labores.

81.6.- Someterse a reconocimiento médico al solicitar su ingreso al servicio, durante él si lo requiere la Universidad, o cuando lo determine la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, a efecto de comprobar que no padece alguna incapacidad profesional o enfermedad contagiosa o incurable.

81.7.- Restituir a la Universidad los materiales no usados, y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción.



81.8.- Proporcionar a la UV por conducto del Sindicato, la información necesaria para la integración de los expedientes respectivos. Dicha información de ninguna manera incluirá aspectos personales relacionados con su ideología política o religiosa, o tendencia sindical.

81.9.- Cumplir con todas las demás obligaciones que le impone este Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO XXI

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 82.- Está prohibido a los trabajadores:

82.1.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro de los establecimientos de la Universidad, salvo que no entorpezcan las labores.

82.2.- Usar los útiles y herramientas suministradas por la Universidad, para objeto distinto a aquél que estén destinados, salvo que exista autorización de su jefe inmediato.

82.3.- Sustraer de la oficina, taller o establecimiento universitario, útiles de trabajo, instrumentos o materiales, sin el permiso correspondiente.

82.4.- Hacer colectas, rifas o sorteos, de cualquier clase, durante sus horas de trabajo, así como atender establecimientos comerciales y cualquier otra labor ajena a las funciones contratadas.



82.5.- Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; en este último caso, sólo por prescripción médica.

82.6.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, a excepción de aquellas que forman parte de las herramientas y útiles propios del trabajo, o de las convenidas con el Sindicato.

82.7.- Faltar al trabajo sin causa justificada, dado en los términos de este Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO XXII

PROMOCION Y ASCENSO DE LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 83.- Los trabajadores de base tendrán derecho a ascender y promoverse en línea vertical u horizontal sujeto al tabulador respectivo.

CLAUSULA 84.- La Universidad reconoce que el Sindicato tiene la titularidad y administración de este Contrato, y como consecuencia, la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las categorías del personal administrativo, técnico y manual.

CLAUSULA 85.- La Universidad en forma expresa, reconoce que el SETSUV, en tanto titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo, es el único organismo facultado para presentar a los trabajadores de nuevo ingreso, o de ascenso, los que no estarán sujetos a presentar examen alguno por parte de la U.V., sólo a comprobar su capacidad en el periodo



de prueba; en el caso de ser objetado el trabajador propuesto por el SETSUV, la UV se obliga a demostrarle al Sindicato su incapacidad en el desempeño del puesto.

CLAUSULA 86.- La adscripción, permuta, ascenso, cambio de adscripción, cambio de turno, cambio de puesto dentro de su nivel y rama y reubicación de los trabajadores, se realizarán conforme a lo establecido en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLAUSULA 87.- Para ingresar al servicio de la UV se requiere:

a) Ser mexicano o estar legalmente autorizado para trabajar en el País, de acuerdo a la limitación que se establece en este Contrato Colectivo de Trabajo.
b) Tener 16 años de edad, cuando menos.
c) Ser propuesto por el SETSUV.

CLAUSULA 88.- Para cubrir una vacante temporal o definitiva, o puesto de nueva creación, se seguirán los lineamientos siguientes:

88.1.- En los casos que se presenten plazas vacantes y/o puestos de nueva creación, la Universidad deberá informar al Sindicato, en un plazo no mayor de dos días hábiles contados a partir de que se cree el puesto o se presente la vacante, a efectos de que el propio sindicato cubra el puesto. El Sindicato presentará al trabajador que deba ocupar el puesto que quede vacante, el que no estará sujeto a ningún examen por parte de la Institución.



El SETSUV designará al personal que habrá de ocupar las vacantes temporales y definitivas de las ramas manual, técnica y administrativa, sin necesidad de aplicación de examen por la U.V. El trabajador propuesto estará sujeto al periodo de prueba establecido en este Contrato Colectivo de Trabajo, salvo que con anterioridad, ya haya ocupado ese puesto por diez días o más, sin haber sido objetada su capacidad, ni demostrada su incapacidad, pues en tal situación, no estará sujeto a dicho periodo de prueba, obligándose la U.V. a cubrir el importe de los gastos previamente convenidos originados por la capacitación de los trabajadores, fijándose los viáticos de los trabajadores a capacitarse, conforme al tabulador que convengan las partes, así como a conceder las licencias y permisos necesarios para ese fin, además autorizará el uso de los equipos, materiales y locales requeridos para el ascenso de los trabajadores.

88.2.- En tanto el sindicato presente al trabajador a quien corresponda ocupar la plaza vacante o de nueva creación, la UV solicitará al propio Sindicato al trabajador que deba ocupar eventualmente el puesto quien recibirá el salario y prestaciones respectivas; el SETSUV podrá presentar para ocupar eventualmente el puesto, a un trabajador de base o suplente.

88.3.- Cuando la UV no solicite el personal al Sindicato, éste podrá enviar al trabajador que deba ocupar la plaza vacante, y la UV tendrá la obligación de pagarle el salario correspondiente.

88.4.- En ningún caso se podrá disminuir el número de plazas, pero sí podrá la Institución solicitar para cubrir la última vacante, plaza de otra clasificación la cual no



podrá ser de menor nivel a la plaza existente y en su caso, previo acuerdo con el Sindicato, podrá incluso solicitarla para otra dependencia.

88.5.- El Sindicato tendrá un plazo máximo de treinta días naturales para presentar al personal que deba ocupar los puestos que queden vacantes, y tratándose de personal especializado, será de 45 días naturales.

88.6.- Cuando se requiera adiestramiento especial para ocupar un puesto, la Universidad Veracruzana se obliga a dar dicho adiestramiento, quince días antes de la fecha en que se inicie la prestación del servicio.

88.7.- Ningún trabajador podrá ocupar dentro de la Universidad, más de una plaza de cualquier categoría.

CLAUSULA 89.- Todo trabajador de base que ocupe una vacante definitiva o una plaza de nueva creación, tendrá el carácter de definitivo después de 10 días naturales de desempeñar el puesto, si no ha sido objetada su capacidad ni demostrada por la Universidad ante el sindicato su incapacidad.

La demostración por la Universidad ante el Sindicato de la incapacidad del trabajador a que se refiere el párrafo anterior de esta cláusula, no procederá cuando se acredite que el trabajador propuesto estuvo laborando con anterioridad en la Universidad Veracruzana, en otro puesto igual, por diez días, sin haber sido objetada su capacidad.

CLAUSULA 90.- Las objeciones a la capacidad de los trabajadores de base, sólo procederán si se presentan ante el sindicato en un plazo de 10 (diez) días contados a partir de que el trabajador ocupe el puesto, y la



demostración de la incapacidad de dicho trabajador para desempeñar el puesto deberá hacerla la Universidad dentro de los cinco días siguientes.

En el caso de que la Universidad en el plazo indicado al efecto demuestre la incapacidad del trabajador para el desempeño del puesto éste se obliga a regresar a su puesto original de base dentro de los siguientes cinco días hábiles.

CLAUSULA 91.- El trabajador que tomó posesión de una plaza tendrá derecho a partir de ese momento, a percibir el salario correspondiente al puesto, pero si por causas no imputables al mismo no tomara posesión, tendrá derecho a cobrar los salarios correspondientes a partir del día en que debió tomar posesión.

CLAUSULA 92.- La Universidad Veracruzana, sólo podrá separar de su trabajo sin responsabilidad, a los trabajadores por obra y/o tiempo determinado, y suplentes, si dentro de los diez días siguientes al inicio de la prestación de sus servicios objeta su capacidad, y tal objeción es confirmada mediante examen que se practique por la misma Universidad y el SETSUV.

El examen de referencia y la resolución que corresponda, tendrá que practicarse y dictaminarse dentro del término de cinco días contados a partir de la fecha en que se haya presentado la objeción ante el SETSUV.

La objeción a que se refiere el párrafo primero de esta cláusula, no procederá cuando se acredite que el trabajador propuesto estuvo laborando con anterioridad en la Universidad Veracruzana, en otro puesto igual, por diez días, sin haber sido objetada su capacidad.



CLAUSULA 93.- El trabajador de base que pase a un puesto de confianza, perderá su puesto de base.

CLAUSULA 94.- PERMUTA.- Es el acuerdo expreso de dos trabajadores con igual nivel y rama, por medio del cual intercambian plazas que vienen ocupando, la cual puede ser temporal o definitiva, con la excepción consignada en la cláusula 101.

La permuta procederá siempre que los trabajadores justifiquen a través del sindicato ante la U.V. que cubren el perfil de los puestos que en su caso intercambian.

CLAUSULA 95.- PERMUTA TEMPORAL.- Es el acuerdo expreso de dos trabajadores de base con igual nivel y rama, por medio del cual intercambian temporalmente plazas que vienen ocupando.

En ningún caso el movimiento podrá ser menor de tres meses o mayor de seis, pudiéndose prorrogar este término una sola vez, y procederá siempre que ninguno de los interesados haya recibido notificación de rescisión de contrato.

CLAUSULA 96.- PERMUTA DEFINITIVA.- Es el acuerdo expreso de dos trabajadores de base con igual nivel y rama, por medio del cual intercambian plazas de manera definitiva, que vienen ocupando en forma permanente, siempre que ninguno de los interesados haya recibido notificación de rescisión de contrato.

De comprobarse la negociación o comercio del puesto, en cualquiera de las permutas establecidas, se anulará dicho movimiento de personal, y en su caso, se sancionará a los responsables.



En el caso de los trabajadores que tienen asignada jornada reducida, tendrán derecho a permutar temporal o definitivamente, conservando el número de horas que como jornada tienen señalada, sólo cuando la reducción no exceda de dos horas diarias de la jornada normal. Si la reducción excede de dos horas diarias podrá efectuarse la permuta temporal o definitiva, señalando a la nueva plaza o puesto que se le asigne, una reducción de dos horas diarias de la jornada normal.

El trabajador de jornada completa que acepte permutar con otro de jornada reducida, pasará con el número de horas que tiene asignado el puesto que ocupa originalmente.

Otros casos de excepción podrán ser convenidos por la UV y el Sindicato.

CLAUSULA 97.- CAMBIO DE ADSCRIPCION.- Es la transferencia de un trabajador de una dependencia a otra, la cual puede ser temporal o definitiva.

CLAUSULA 98.- CAMBIO DE ADSCRIPCION TEMPORAL.- Es el que no excede de seis meses y sin que pueda ser menor de tres, pudiéndose prorrogar este término por una sola vez, y sólo procederá tratándose de trabajadores de base.

CLAUSULA 99.- CAMBIO DE ADSCRIPCION DEFINITIVO.- Es la transferencia de un trabajador de base a otra dependencia con carácter permanente.

CLAUSULA 100.- Podrán autorizarse cambios de adscripción a un puesto diferente al que ocupa el trabajador o permutas entre trabajadores de diferentes



puestos, siempre que dichos puestos sean del mismo nivel y rama, debiendo acreditar el trabajador o trabajadores sujetos al movimiento que cubren el perfil establecido en el profesiograma respectivo del nuevo puesto, o bien que lo desempeñaron sin haber existido objeción a su capacidad en el término previsto en el Contrato Colectivo de Trabajo.

CLAUSULA 101.- El personal administrativo, técnico y manual de base que a la fecha tiene asignada jornada reducida, tendrá derecho al cambio de adscripción, al cambio de puesto, cambio de turno o a permutar, conservando el número de horas que como jornada tiene señaladas, sólo cuando la reducción no exceda de dos horas diarias de la jornada normal.

En el caso de los trabajadores que tienen una reducción de jornada mayor de dos horas diarias, podrá efectuarse el cambio de adscripción o de puesto, cambio de turno, o la permuta, señalando a la nueva plaza o puesto que se le asigne una reducción de dos horas diarias de la jornada normal.

CLAUSULA 102.- CAMBIO DE TURNO.- Es la transferencia de un trabajador de un turno a otro, dentro de la misma dependencia, con su mismo puesto, el cual puede ser temporal o definitivo.

CLAUSULA 103.- CAMBIO DE TURNO TEMPORAL.- Es el que no excede de seis meses, siendo prorrogable ese término por una sola vez, y para el cual se requiere que el trabajador sea de base.

CLAUSULA 104.- CAMBIO DE TURNO DEFINITIVO.- Es el que tiene el carácter de permanente, para el cual se requerirá que el trabajador sea de base.

CLAUSULA 105.- Para el cambio de puesto y turno se observará, en lo conducente, lo previsto en las cláusulas 100 y 101 del Contrato Colectivo de Trabajo.

CAPITULO XXIII

COMISIONES MIXTAS

CLAUSULA 106.- La UV y el Sindicato integran las siguientes Comisiones Mixtas Paritarias con carácter permanente:

a) Comisión Mixta de Cargas de Trabajo.
b) Comisión Mixta de Control de Asistencia.
c) Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
d) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Asimismo, se integrará una Comisión Mixta de Conciliación con carácter accidental.

CLAUSULA 107.- La Institución y el Sindicato tienen la más amplia libertad para hacer la designación de sus respectivos representantes ante las Comisiones Mixtas, así como para sustituirlos en cualquier momento. La Institución deberá notificar con ocho días de anticipación a la fecha en que empiece a fungir un nuevo representante.

CLAUSULA 108.- Cuando los representantes de las Comisiones contractuales requieran de técnicos para la solución de un problema o conflicto específico, seleccionarán de común acuerdo a los especialistas en la materia de que se trate, dentro del personal que labora en la Universidad, pero en caso de no contar ésta con los técnicos requeridos, se designarán personas ajenas a la Institución cubriendo ésta los honorarios que devenguen y gastos en general.



CLAUSULA 109.- La UV se obliga a proporcionar de manera oportuna a las Comisiones Mixtas, local, mobiliario, equipo, enseres adecuados y recursos económicos suficientes, así como el personal que se requiera para su funcionamiento eficaz.

Los representantes sindicales ante las Comisiones, gozarán de licencia con goce de sueldo por el tiempo que estén comisionados.

CLAUSULA 110.- Las Comisiones Mixtas elaborarán su propio reglamento de funcionamiento para la tramitación y resolución expedita de los asuntos de su competencia, sin contravenir el presente Contrato Colectivo de Trabajo ni la Ley, y sus acuerdos y resoluciones serán obligatorios para la UV, el Sindicato, y los trabajadores en su caso, debiendo ser publicados para conocimiento de los interesados, y de inmediata aplicación para la UV.

CLAUSULA 111.- Los acuerdos de las Comisiones Mixtas serán tomados a razón de un voto por cada una de las partes.

Cada Comisión Mixta contará con un Secretario que se designará de entre los integrantes de la misma, recayendo el nombramiento en un integrante de la representación sindical.

Las reuniones para tomar acuerdos por las Comisiones Mixtas Paritarias serán una vez por semana, fijando cada Comisión el día respectivo.

Cuando alguna de las partes, Universidad o Sindicato, no se presenten a la reunión a que se refiere el párrafo anterior, la representación que asista tomará



la decisión exclusivamente respecto de los casos que tengan pendientes de analizarse y resolverse en esa junta, y que se encuentren consignados en el acta respectiva de la reunión inmediata anterior.

Tales decisiones se considerarán aceptadas y suscritas por la parte que no asistió.

COMISION MIXTA DE CARGAS DE TRABAJO

CLAUSULA 112.- Se crea una Comisión Mixta Paritaria de Cargas de Trabajo con carácter permanente, la cual se integrará por cuatro representantes de la UV y cuatro representantes del Sindicato, y sus acuerdos y resoluciones serán obligatorios para ambas partes, y de inmediata aplicación para la UV.

Los representantes del Sindicato tienen derecho a licencias con goce de sueldo en su puesto, durante el tiempo que dure su comisión.

CLAUSULA 113.- Las funciones de la Comisión Mixta de Cargas de Trabajo son:

113.1.- Efectuar la distribución y redistribución de cargas de trabajo.

113.2.- Resolver los problemas que se deriven de la distribución de cargas o áreas de trabajo.

113.3.- Efectuar semestralmente la rotación de áreas o cargas de trabajo del personal administrativo, técnico y manual, cuando esto se justifique.

113.4.- Determinar y asignar nuevas áreas de trabajo cuando haya ampliación o creación de instalaciones.



113.5.- Elaborar el profesiograma correspondiente en el caso de que se cree un nuevo puesto, y ubicarlo dentro del tabulador de salarios en el nivel que le corresponda.

113.6.- Aplicar el Catálogo General de Puestos y en su caso, de común acuerdo, hacer las modificaciones a un profesiograma específico, cuando esto se justifique.

113.7.- Las funciones que por efecto de distribución de cargas de trabajo se asignen a los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, deberán ser las estipuladas en el Catálogo General de Puestos.

113.8.- Resolver sobre los problemas que se presenten respecto a cargas de trabajo y a igualdad de labores, a fin de respetar el principio de a trabajo igual, salario igual.

113.9.- Una vez hecha la distribución de cargas de trabajo en una dependencia, la Comisión la suscribirá enviando copia al Sindicato para el reacomodo de los trabajadores, y de requerirse la creación de plazas, la UV procederá a programar la creación de las mismas, con base en su disponibilidad presupuestal, o en su caso, se estará a los términos del convenio que aparezca suscrito sobre el particular por las partes. En todo caso el personal sindicalizado tendrá preferencia en la asignación, distribución y redistribución de carga de trabajo.

113.10.- En ningún caso se podrá disminuir el número de plazas, pero sí podrá la Institución solicitar para cubrir la última vacante, plaza de otra clasificación y en su caso, previo acuerdo con el Sindicato, podrá incluso solicitarla para otra dependencia.



A partir de la firma de este Contrato, no podrán congelarse las plazas de personal administrativo, técnico y manual que se ejerzan y que queden vacantes por ausencia temporal o definitiva del titular.

113.11.- Elaborar en su caso los instructivos específicos de operación de los puestos señalados en el Catálogo para cada dependencia.

113.12.- En general, vigilar y exigir el cumplimiento de la propia reglamentación de la Comisión.

COMISION MIXTA DE CONTROL DE ASISTENCIA

CLAUSULA 114.- La Comisión Mixta de Control de Asistencia estará formada por cuatro representantes del Sindicato y cuatro representantes de la Universidad y será de carácter permanente.

Los representantes del Sindicato tienen derecho a licencia con goce de sueldo en su puesto, durante el tiempo que dure su comisión.

CLAUSULA 115.- Las funciones de la Comisión Mixta de Control de Asistencia son:

115.1.- Calificar el control de las asistencias y sus implicaciones, debiendo entregar su dictamen firmado por los integrantes de la Comisión, a la Dirección de Personal, quien lo turnará al Departamento de Nóminas, a fin de que en base a este reporte actúe en consecuencia, debiendo entregar copia al SETSUV.



115.2.- Vigilar que la Universidad Veracruzana instale relojes checadores en todos los centros de trabajo y en lugares accesibles.

115.3.- Conocer y resolver en los casos de inconformidad de los trabajadores, todo lo relacionado con las sanciones y/o incentivos por concepto de inasistencias, retardos y/o puntualidad a su jornada de trabajo.

115.4.- Llevar el registro de los documentos que justifiquen la ausencia del trabajador, quedando en el archivo de la Comisión copia de la documentación comprobatoria que remitirá la UV con las tarjetas de control de asistencia. La Comisión se responsabilizará de las tarjetas originales que se le entreguen, por un tiempo de seis meses. La UV o el SETSUV podrán tener acceso a la documentación a que se refiere esta cláusula, en cualquier momento, mediando solicitud por escrito.

115.5.- Llevar el kárdex de los trabajadores con la información necesaria para el desarrollo de la función de esta Comisión, mismo que servirá de consulta para las Comisiones pactadas que lo requieran.

115.6.- Llevar a cabo la adecuación de horarios de los trabajadores que estudien, o cuando por la ubicación del centro de trabajo, existan problemas de transporte debidamente comprobados. La medida estará vigente mientras subsista la causa que la originó, y no implicará reducción de jornada.



CLAUSULA 116.- Con el fin de llevar a efecto sus funciones, la Comisión se ajustará a las siguientes reglas: el registro de la asistencia se hará por medio de los relojes checadores en las tarjetas oficialmente autorizadas, las que contendrán el nombre del trabajador, zona y dependencia de adscripción, categoría, puesto, sueldo, horario y hora de inicio y término de descanso.

Las tarjetas de control de asistencia serán elaboradas por la UV y entregadas a la Comisión Mixta de Control de Asistencia, cinco días hábiles anteriores al período quincenal a que deba registrarse la asistencia.

CLAUSULA 117.- Es obligación de todos los trabajadores checar y firmar diariamente en la tarjeta correspondiente la entrada y salida a sus labores así como su media hora de descanso.

CLAUSULA 118.- La tolerancia en la hora de entrada al servicio será de quince minutos; de dieciséis a treinta minutos posteriores se considerará retardo.

CLAUSULA 119.- Se considerarán como faltas injustificadas al trabajo:

119.1.- Cuando no cheque y/o no firme su tarjeta a la entrada y salida de su trabajo.

119.2.- Cuando el trabajador abandone sus labores antes de la hora de salida y regrese únicamente para checar y firmar su salida.



119.3.- Cuando un trabajador no cheque ni firme su tarjeta a la hora de salida.

En caso de notoria urgencia, caso fortuito o fuerza mayor, el trabajador podrá justificarse dentro de los cinco días siguientes a su salida.

En los casos de suspensión de labores por motivo de contingencia decretada por la Universidad Veracruzana, únicamente continuarán prestando servicios los trabajadores estrictamente indispensables para la atención de los servicios, cuya suspensión de labores afectaría gravemente o se ponga en riesgo la vida o seguridad y conservación de los bienes.

CLAUSULA 120.- Para efecto de computar las jornadas extraordinarias, no se checará la tarjeta a la salida, sino inmediatamente después de terminado el servicio prestado, anexando a la tarjeta la solicitud por escrito dirigida al delegado sindical.

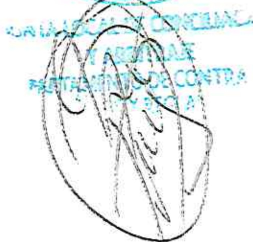
CLAUSULA 121.- Las sanciones que conforme a este Contrato se apliquen a los trabajadores, serán comunicadas al interesado y al SETSUV, y registradas en los kárdex y expedientes de la Comisión de Control de Asistencia y Dirección de Personal.

CLAUSULA 122.- El resultado de este cómputo se hará del conocimiento del trabajador por medio del SETSUV.

CLAUSULA 123.- El trabajador tendrá derecho en todo momento a que el sindicato solicite se aclare o corrija cualquier computación errónea.



La Comisión Mixta de Control de Asistencia hará la recepción de todas las inconformidades que se presenten por escrito, respecto de descuentos por inasistencias o retardos, o por falta de pago de estímulo de puntualidad, siempre que la reclamación no esté prescrita en términos de la Ley Federal de Trabajo y de este Contrato. La Comisión, dentro de un plazo de cinco días hábiles siguientes a la fecha en que reciba la inconformidad, dictaminará sobre la procedencia o improcedencia de la misma.



De resultar procedente la inconformidad, la devolución del descuento indebido, el pago del estímulo omitido o de las diferencias que resultaran, en su caso, se hará en un término no mayor a tres días hábiles a la fecha en que la comisión dictamine.

CLAUSULA 124.- La Universidad Veracruzana se responsabilizará del perfecto funcionamiento de los relojes checadores.

El reloj checador estará a cargo de un responsable por turno, siendo éste el tomador de tiempo.

En caso de que el reloj checador suspenda su funcionamiento por cualquier causa, la autoridad correspondiente comunicará, a la Comisión de Control de Asistencia y a la Dirección de Personal dicha anomalía, debiendo actuarse en los términos de la cláusula siguiente.

CLAUSULA 125.- La Universidad Veracruzana y el SETSUV convienen la forma en que se procederá, cuando en las dependencias el reloj checador esté



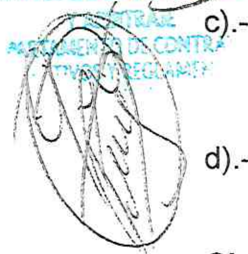
descompuesto, se encuentre atrasado o adelantado, o cuando haya huelga estudiantil o de maestros, que será la siguiente:

a).- En el primer caso, cuando el reloj esté descompuesto, adelantado o atrasado, el Auxiliar de Control (Prefecto-Tomador de Tiempo), el delegado sindical del SETSUV en la dependencia o a falta de éstos un trabajador designado por los mismos trabajadores del centro de trabajo respectivo: Al inicio de la jornada, procederá a levantar un acta haciendo constar la razón por la cual la asistencia no se registra en el checador, y además elaborará un listado en el que se irá asentando conforme vayan llegando, los nombres de los trabajadores y la hora en que se presentaron a sus labores. Asimismo, registrará la hora en que cada uno tomó su media hora de descanso y la hora de salida de su trabajo.

b).- Cuando las instalaciones estén tomadas por estudiantes o maestros, al inicio de la jornada, se procederá en forma similar que en el caso anterior, a levantar el acta y a elaborar el listado, por el tomador de tiempo o el delegado del SETSUV o en su defecto un trabajador designado por los mismos trabajadores del centro de trabajo respectivo, quienes deberán permanecer en la dependencia registrando la llegada de los trabajadores hasta por el término de 120 minutos contados a partir de la hora de entrada, incluídos los trabajadores de horario reducido, vencido el término antes citado, se cerrará el acta haciendo las anotaciones pertinentes.



Los trabajadores estarán obligados a firmar los renglones correspondientes que se destinen en cada uno de los registros.



c).- La Comisión Mixta de Control de Asistencia, hará saber lo anterior a los trabajadores que tengan asignada dicha categoría, para su cumplimiento.

d).- Este convenio es aplicable tanto a trabajadores libres, como sindicalizados.

CLAUSULA 126.- La Universidad Veracruzana, observará el siguiente procedimiento en el caso de la realización de asambleas regionales convocadas por el Comité Ejecutivo y que aplicará en lo conducente la Comisión Mixta de Control de Asistencia para las justificaciones correspondientes.

126.1.- El delegado sindical deberá notificar por escrito y con anticipación al Director o Administrador de la dependencia la realización de la asamblea indicando la fecha y hora de inicio.

126.2.- El trabajador deberá checar en su tarjeta de control la salida a la asamblea en el renglón correspondiente a "salida de labores".

126.3.- El delegado notificará por escrito al Administrador con copia para el tomador de tiempo los nombres de los trabajadores que asistieron a la asamblea, el mismo día o al siguiente día hábil de la celebración de la misma y el sindicato deberá comunicar la hora en que terminó dicha asamblea a la Dirección General de Recursos Humanos de la U.V., a




más tardar el segundo día hábil de concluida la quincena.

126.4.- Cuando la asamblea termine antes de finalizar la jornada de trabajo, el trabajador checará su regreso a las labores y a la conclusión de las mismas.

126.5.- Para el caso del personal adscrito a cada dependencia que presta servicios durante el turno vespertino, adicionalmente se le otorgará permiso para entrar a sus labores 2 horas posteriores al término de la asamblea asistida.

En tanto se cuenta con la tarjeta que permita cumplir con la disposición de los registros correspondientes por la celebración de Asambleas Regionales, el tomador de tiempo, el Delegado Sindical o a falta de estos un trabajador designado por los mismos trabajadores, formularán una sola acta que deberá reunir los requisitos que se exigen en aquellas que se levantan cuando el reloj checador está descompuesto, para registrar el regreso en caso de darse este, y la salida de la jornada de trabajo; el acta deberá ser firmada por el Delegado Sindical y el tomador de tiempo.

El resultado de la confronta de las actas de cada dependencia a que se hace referencia en el párrafo anterior y la lista de asistencia a las asambleas será las que utilice la Comisión de Control de Asistencia para la formulación de sus dictámenes.

CLAUSULA 127.- Al trabajador que incurra en retardos se le sancionará económicamente, descontándole el importe de los minutos que haya acumulado por esta



causa. Los retardos no serán acumulativos de un mes con otro, es decir, prescriben al mes.

CLAUSULA 128.- En los casos de falta injustificada al trabajo, el trabajador no tendrá derecho a recibir el importe del salario de ese día.

128.1.- El trabajador que cheque su tarjeta entre los treinta y un minutos a ciento veinte minutos después de su hora de entrada y se quede a laborar, únicamente se le descontará medio día, sin que se le considere como falta injustificada; en caso de que cheque en ese lapso y se retire del centro de trabajo, se le practicará el descuento de ese día, pero no se le considerará como falta injustificada.

128.2.- Dichos descuentos sólo podrán hacerse a más tardar dentro del mes siguiente a la quincena en que hubieren ocurrido los mismos.

De no hacerlo en ese tiempo, ya no procederá el descuento.

128.3.- Queda prohibido firmar y checar la tarjeta de asistencia:

a).- Más de diez minutos antes de la hora de entrada.
b).- Más de diez minutos después de la hora de salida, excepto que se le haya autorizado tiempo extraordinario.
c).- Más de diez minutos antes de la hora de salida.

Los casos de fuerza mayor que impidan al trabajador laborar o salir puntualmente, serán justificados por medio del SETSUV ante la Comisión.



CLAUSULA 129.- La UV no podrá hacer descuentos por concepto de sanciones por retardos o inasistencias, que no sean dictaminadas por la Comisión.

Con la finalidad de que la Comisión de Control de Asistencia pueda dictaminar oportunamente sobre la asistencia y sus implicaciones, un representante de la UV en cada zona recogerá las tarjetas con la documentación comprobatoria adjunta.

Las tarjetas serán entregadas a dicha Comisión a los dos días hábiles de concluído el período de chequeo.

CLAUSULA 130.- A los trabajadores que durante un mes no hagan uso de la tolerancia a la entrada al trabajo, se les estimulará con dos días de haber. A aquellos trabajadores que durante ese mismo lapso sólo utilicen hasta dos veces su derecho de tolerancia, se les otorgará el importe de un día de haber. No teniendo derecho a este último, únicamente en el caso de que existan faltas injustificadas en ese lapso.

La Universidad Veracruzana hará efectivos los estímulos por puntualidad a la quincena siguiente al mes en que se originaron.

COMISION MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD

CLAUSULA 131.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad será permanente y estará formada por cuatro representantes designados por la Universidad Veracruzana y cuatro por el Sindicato, y sus acuerdos y resoluciones serán obligatorios para ambas partes, y de inmediata aplicación para la Universidad.





Los representantes del Sindicato tienen derecho a licencias con goce de sueldo en su puesto, durante el tiempo que dure su comisión.

CLAUSULA 132.- Son facultades de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, las siguientes:

132.1.- Elaborar un manual donde se señalen específicamente las medidas preventivas y correctivas de higiene y seguridad, en base al cual funcionará tanto la Comisión como las Subcomisiones.

132.2.- Colaborar con las autoridades del trabajo, con las sanitarias, y con las Instituciones de seguridad social, en la investigación de las causas de accidentes y enfermedades del trabajo.

132.3.- Fijar las normas para la realización de exámenes médicos a los trabajadores, que serán de cuatro órdenes:

a).- De ingreso.
b).- Periódicos.
c).- De investigación.
d).- De urgencia.

132.4.- EXAMENES DE INGRESO.- Son aquellos que se practicarán a cada trabajador que ingrese o reingrese a la Institución, para comprobar su estado general de salud e integrar su ficha médica.

132.5.- EXAMENES PERIODICOS.- Son aquellos que se practicarán cuando lo determine la Comisión y otras Instituciones especializadas, por conducto del IMSS, en particular, cuando el trabajador o grupo de trabajadores

realicen labores insalubres o peligrosas, o estén expuestos a contraer una enfermedad profesional.

132.6.- EXAMENES DE INVESTIGACION.- Son los que se practicarán por acuerdo de la Comisión, en los siguientes casos:

a).- Cuando se presuma la existencia de alguna enfermedad infecto-contagiosa o de otras no transmisibles, pero que pongan en peligro la salud de la comunidad trabajadora.

b).- Cuando haya peligro de invalidez en caso de haber contraído una enfermedad profesional o sufrido un accidente de trabajo.

c).- Cuando lo soliciten a la Comisión los propios trabajadores, o sus representantes, o la UV, para determinar si se encuentran en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

d).- Para determinar el grado de invalidez que presente un trabajador.

132.7.- EXAMENES DE URGENCIA.- Son los que se practicarán en forma inmediata a solicitud del trabajador o de sus representantes, o a solicitud de los representantes de la UV, en los casos que así se requiera. Dichos exámenes podrán ser realizados en las clínicas del IMSS y clínicas particulares, servicios médicos de la UV, puestos de socorro o consultorio médico particular, de acuerdo con la urgencia del caso.

132.8.- Establecer los lineamientos generales para que se implanten los servicios de higiene y prevención de accidentes de los distintos centros de trabajo,

obligándose la UV a cumplimentar todas las medidas de seguridad e higiene dictaminadas por esta Comisión.

132.9.- Investigar las causas de accidentes, enfermedades profesionales y no profesionales de los trabajadores, acordando las medidas preventivas que procedan, y vigilando su cumplimiento.

132.10.- Cuidar el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

132.11.- Cuidar que se cumpla con las disposiciones relativas a higiene y seguridad establecidas en este Contrato Colectivo de Trabajo.

132.12.- Educar a los trabajadores y autoridades por todos los medios de divulgación posibles, en la observación de las medidas de prevención señaladas, elaborando el material necesario para ello.

132.13.- Vigilará que los trabajadores que sufran accidentes o riesgos profesionales reciban atención médica de urgencia.

En caso de sufrir algún accidente de trabajo, se observará lo siguiente:

a).- El Jefe o Director de la dependencia o representante sindical donde desempeñe sus labores el trabajador accidentado, solicitará de inmediato de un médico del Instituto Mexicano del Seguro Social o de cualquier Institución de Salud, o en su caso, de un médico particular, la atención de emergencia, debiendo en este último caso cubrir sus honorarios la Universidad Veracruzana.



b).- Los Jefes o Directores de las dependencias están obligados a dar aviso inmediato a la Comisión de Higiene y Seguridad de los accidentes ocurridos a los trabajadores.

c).- Los Jefes o Directores de las dependencias, junto con la representación sindical interesada, levantará las actas correspondientes con los datos siguientes:

I.- Nombre del accidentado.
II.- Puesto, salario, turno y dependencia donde labore.
III.- Domicilio.
IV.- Día, hora y lugar donde ocurrió el accidente.
V.- Testigos presenciales del accidente.
VI.- Lugar al que fue trasladado.
VII.- Nombre de las personas a quien corresponda la indemnización en caso de muerte.

132.14.- Comunicar a las autoridades del trabajo las violaciones a las disposiciones relativas a la prevención de riesgos de trabajo.

132.15.- Para evitar los riesgos profesionales:

a).- Se tomarán todas las precauciones que las leyes y sus reglamentos, la ciencia, aconsejan para la protección de los trabajadores.

b).- Se dará a conocer a los trabajadores y a las autoridades universitarias el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, mediante la impresión y distribución de los ejemplares suficientes.



132.16.- Fijará las medidas preventivas adicionales que juzgue necesarias y convenientes, a las que se le dará la publicación y difusión requerida.

Tanto las autoridades como los trabajadores, deberán cumplir estrictamente con todas las disposiciones de la Comisión de Higiene y Seguridad, y de los Reglamentos de Higiene en el Trabajo, y Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo.

132.17.- Determinará los equipos de protección y seguridad que debe proporcionar la Universidad, de acuerdo con el Reglamento de Medidas Preventivas y Accidentes de Trabajo, y las disposiciones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad; serán asignados individualmente a cada trabajador, el que está obligado a cuidar su conservación y a usarlo siempre que sea necesario, y fijará las reglas a que deban sujetarse los trabajadores para el uso de los equipos de protección y seguridad.

El equipo que haya usado un trabajador no se proporcionará ni se aceptará que lo use otro trabajador, sino cuando haya sido esterilizado, si así lo amerita.

Los trabajadores no están obligados a ejecutar trabajos que ameriten el uso de equipos de protección y seguridad, si el equipo no le es proporcionado.

132.18.- La Comisión de Higiene y Seguridad decidirá sobre el estado y calidad de esos equipos.

En cada dependencia y de acuerdo con las necesidades del servicio, la Comisión fijará los días y horas para hacer la limpieza de la maquinaria y demás



aparatos. Durante ese período de limpieza, los trabajadores suspenderán toda labor en la proximidad de las máquinas si la limpieza se hace a base de aire.

132.19.- Vigilarán que la Universidad Veracruzana cumpla con la obligación de instalar en cada dependencia o unidad académica, un botiquín con los elementos necesarios, para prestar los primeros auxilios a los trabajadores, el cual será supervisado por las Subcomisiones de Higiene y Seguridad, en cuanto a su abastecimiento y caducidad de los medicamentos que contenga, cada tres meses.

132.20.- La Comisión promoverá ante el IMSS y otros organismos especializados, la realización periódica de diversos exámenes y estudios a los trabajadores de la UV, tendientes al diagnóstico precoz de las enfermedades propias de la edad adulta, de las epidemias o de otros padecimientos.

132.21.- La Comisión registrará, clasificará y controlará mediante estadísticas, todos los informes relacionados con los riesgos profesionales.

132.22.- Tendrá facultades para convocar a las Subcomisiones a reuniones generales ordinarias, por lo menos una vez cada dos meses, y a extraordinarias, según lo considere necesario.

132.23.- Elaborará las normas e instructivos necesarios para el buen funcionamiento de las Subcomisiones.

132.24.- Asesorará, supervisará y vigilará el funcionamiento de las Subcomisiones.



132.25.- Para el cumplimiento de las disposiciones de higiene y seguridad, la Comisión pondrá en conocimiento de la UV y el SETSUV las violaciones que detecte, para que la UV se aboque a subsanarlas de inmediato.

132.26.- Proporcionará a los trabajadores información de las prestaciones otorgadas por el IPE, IMSS y SSTEEV, y vigilará que las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores por parte de la UV, del IMSS, del IPE y del SSTEEV, sean dadas éstas en forma correcta y oportuna.

En caso contrario, determine los pasos a seguir para la resolución del caso planteado.

132.27.- Las demás que le confieran las leyes y reglamentos vigentes en esta materia.

CLAUSULA 133.- La Comisión celebrará reuniones ordinarias una vez por semana, y las extraordinarias que sean necesarias según lo disponga el pleno de la misma.

En cada sesión se levantará acta circunstanciada donde consten los asuntos tratados y los acuerdos adoptados.

Las sesiones de la Comisión deberán celebrarse con la presencia de dos representantes titulares por cada una de las partes, por lo menos.

CLAUSULA 134.- Labores insalubres son:

134.1.- Las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de substancias tóxicas o el de material o máquinas que las produzcan.

134.2.- Aquéllas que al realizarse desprendan polvos peligrosos o nocivos.

134.3.- Aquéllas que al ejecutarse produzcan por cualquier motivo humedad continua o temperaturas inferiores a cinco grados centígrados.

134.4.- Aquéllas en que se manipulen cadáveres, animales u objetos transmisores de enfermedades o agentes infecto-contagiosos.

134.5.- Aquéllas durante las cuales se esté expuesto a emanaciones radioactivas.

134.6.- Las demás análogas a las anteriores, determinadas por la propia Comisión, y las que establezcan las leyes.

CLAUSULA 135.- Labores peligrosas son:

135.1.- El engrasado, limpieza, revisión, reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.

135.2.- Aquéllas en que se manejen sierras automáticas, circulares o de cinta, cuchillos, instrumentos cortantes, martinetes, herramientas y demás aparatos mecánicos, cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales.

135.3.- Aquéllas en que se manipulen líquidos cáusticos y ácidos o soluciones de los mismos.



135.4.- Las que se ejecuten al aire libre, en alturas mayores de cinco metros, medidas desde la superficie del piso.

135.5.- Las demás análogas a las anteriores, determinadas por la propia Comisión, y las que establezcan las leyes.

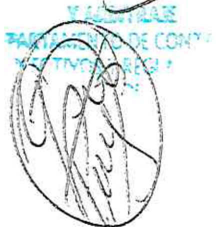


CLAUSULA 136.- Las trabajadoras en estado de gravidez no podrán desempeñar labores peligrosas y/o insalubres, obligándose la UV, previo acuerdo con el SETSUV y la trabajadora, a asignarle labores que pueda desempeñar.

CLAUSULA 137.- Cuando por dictamen de la Comisión de Higiene y Seguridad, sancionado por la UV y el SETSUV, se determine que no existen condiciones favorables de higiene y seguridad para el desempeño de las funciones de los trabajadores, éstos no están obligados a desempeñarlas, sin perjuicio del pago de sus salarios y prestaciones contractuales. El reinicio de las labores será convenido entre el Sindicato y la UV, cuando las condiciones cambien.

CLAUSULA 138.- Se establecerán Subcomisiones Mixtas de Higiene y Seguridad en cada ciudad donde existan dependencias de la Universidad, las cuales vigilarán que se cumplan todas las medidas de higiene, seguridad y prevención de accidentes en los respectivos centros de trabajo, estudiarán los problemas que se presenten y propondrán ante la Comisión de Higiene y Seguridad las medidas necesarias para su solución, vigilando su cumplimiento, trabajando coordinadamente con esta Comisión.





Las Subcomisiones se integrarán con tres representantes por parte de la Universidad Veracruzana, e igual número por parte del SETSUV. La Universidad permitirá a los representantes de las Subcomisiones que dispongan dentro de su jornada de trabajo, del tiempo necesario para el desempeño de sus funciones.

CLAUSULA 139.- OBLIGACIONES DE LAS SUB-COMISIONES.

139.1.- Las subcomisiones deberán efectuar una visita mensual como mínimo, a las edificaciones e instalaciones y equipo de los centros de trabajo, a fin de verificar las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan, rindiéndose un informe mensual de estas visitas e informando a la Comisión de Higiene y Seguridad de las anomalías que observen, proponiendo soluciones, vigilando posteriormente la implantación por parte de la UV de la solución que emita la propia Comisión de Higiene y Seguridad.

139.2.- Pondrán en ejecución las disposiciones que reciban de la Comisión de Higiene y Seguridad.

139.3.- Tendrán a su cargo el botiquín de primeros auxilios que debe existir en cada centro de trabajo, solicitando los medicamentos y útiles que considere indispensables, y exigirá la capacitación de los trabajadores para prestar primeros auxilios.

139.4.- Rendirán los informes que se le soliciten.

139.5.- Llenarán las formas que correspondan cuando ocurran accidentes de trabajo.



139.6.- Investigarán las causas de los riesgos profesionales que se presenten en su localidad.

139.7.- Practicarán las visitas de inspección a todas las instalaciones para cuidar su debido funcionamiento.

139.8.- Vigilarán el aseo de los locales de trabajo, y el de las instalaciones, equipos y maquinaria en forma general, en los períodos señalados por la Comisión de Cargas de Trabajo.

139.9.- Vigilarán y supervisarán el adiestramiento en los casos de utilización de nueva maquinaria o herramienta.

139.10.- Reportarán a la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad los casos de incumplimiento de las medidas preventivas dictadas.

139.11.- Tendrán facultades para suspender las labores ante el peligro inminente, con la autorización de la Comisión de Higiene y Seguridad.

139.12.- Gestionará en caso necesario los exámenes de urgencia.

139.13.- Las que determine la Comisión para situaciones específicas.

139.14.- La Universidad Veracruzana dará facilidades a los integrantes de las Subcomisiones de Higiene y Seguridad, que funcionan en cada ciudad donde existe IMSS, para que, en los casos que se requiera, puedan disponer del tiempo necesario, a fin de gestionar que a los trabajadores se les proporcione debidamente el servicio médico por parte de la referida Institución.



139.15.- Y las demás que la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad les delegue.

COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

CLAUSULA 140.- Todos los trabajadores administrativos, técnicos y manuales, tendrán derecho a que se les proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo, de conformidad con el Capítulo III Bis, del Título cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

Para tal efecto, se integrará la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la que será registrada en la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, así como los planes y programas que la misma apruebe.

CLAUSULA 141.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que se crea, tendrá carácter de permanente, estará formada por cuatro representantes de la UV y por cuatro representantes del Sindicato, los que tendrán licencias con goce de sueldo durante el tiempo que dure su comisión, y sus acuerdos y resoluciones serán obligatorios para ambas partes, siendo sus facultades principales las siguientes:

Vigilar la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirá las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los propios trabajadores y de la UV.



CLAUSULA 142.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento elaborará su propio reglamento de funcionamiento, para la tramitación y resolución de los asuntos de su competencia, observando que no se contravenga lo dispuesto en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

CLAUSULA 143.- La UV proporcionará a sus trabajadores, de común acuerdo con el Sindicato, el adiestramiento y la capacitación necesaria para adquirir o mejorar su aptitud o capacidad mediante cursos de instrucción y/o información verbal o impresa.

La Universidad Veracruzana establecerá cursos de capacitación para los trabajadores, acordando para este fin con el SETSUV, el contenido y periodicidad de los mismos; con el objeto de que se preparen para obtener ascensos escalafonarios en los términos pactados, concediendo licencias con goce de sueldo en el caso de que los cursos se impartan fuera de la ciudad donde presten sus servicios, por el tiempo que éstos duren y cuando así fuere necesario, y permiso por las horas necesarias si los cursos se imparten dentro de la misma ciudad y dentro de la jornada del trabajador.

Estos cursos de capacitación para el trabajador tendrán la finalidad de mejorar los conocimientos técnicos, las aptitudes, habilidades, oficios y la forma de aumentar la precisión de las operaciones y la calidad del trabajo, mejorar o revisar procedimientos de higiene y seguridad para prevenir riesgos de trabajo.



La Universidad Veracruzana, se compromete a iniciar y dar completa la capacitación de los trabajadores conforme al puesto que desempeñen en cualquier nuevo sistema que implante en su lugar de trabajo, para el desarrollo de las funciones encomendadas a efecto de estar en condiciones de continuar laborando eficazmente en su puesto de trabajo. No siendo motivo valido de remoción y utilización de otro trabajador, el hecho de que el trabajador asignado originalmente no esté capacitado para el nuevo sistema de trabajo.

CLAUSULA 144.- La UV se obliga a proporcionar los recursos que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento requiera para su eficaz funcionamiento.

CLAUSULA 145.- Las academias, escuelas e instructores particulares que deban dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, serán seleccionados cuidadosamente por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

CLAUSULA 146.- La UV se obliga a capacitar y adiestrar a los trabajadores en los puestos de ascenso que tengan derecho a ocupar.

CLAUSULA 147.- Cuando los cursos de capacitación y adiestramiento acordados entre el SETSUV y la UV no puedan darse en la zona en la que esté ubicada la dependencia a que están adscritos los trabajadores, los gastos que origine la estancia y el traslado de éstos serán convenidos entre la Institución y el Sindicato.

COMISION MIXTA DE CONCILIACION

CLAUSULA 148.- Para el conocimiento de los conflictos que se presenten en la Universidad Veracruzana, de naturaleza individual, se integrará una Comisión Mixta de Conciliación, con cuatro representantes de la Institución y cuatro representantes del Sindicato.

CLAUSULA 149.- La Comisión Mixta de Conciliación será de carácter accidental, pero tendrá su domicilio, durante su funcionamiento, en el local de las Comisiones Mixtas Paritarias, en la Zona Universitaria de Xalapa, Veracruz, y tendrá por objeto conocer de las controversias o conflictos individuales que surjan con motivo de la prestación de servicios de los trabajadores administrativos, técnicos y manuales.

CLAUSULA 150.- Procederá la Comisión al conocimiento de los conflictos a petición del SETSUV o de los trabajadores, o de ambos.

CLAUSULA 151.- La Comisión tendrá competencia para conocer en conciliación los problemas que afecten de manera directa a los trabajadores en sus relaciones laborales con la Universidad, no teniendo facultad para conocer los conflictos por el ejercicio de derechos colectivos.

CLAUSULA 152.- Los miembros de la Comisión Mixta de Conciliación, podrán asesorarse con las personas que crean convenientes, cuando la naturaleza del caso lo amerite.



CLAUSULA 153.- La designación y revocación del nombramiento de los representantes ante la Comisión Mixta de Conciliación, tanto de la Universidad como del SETSUV, será realizada libremente por las propias partes.



CLAUSULA 154.- La Comisión Mixta de Conciliación, mediante acuerdo de sus integrantes, designará un trabajador para que realice las funciones de Secretario de la propia Comisión.

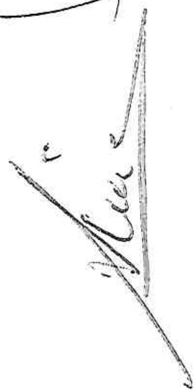
CLAUSULA 155.- La Comisión tendrá por objeto intervenir conciliatoriamente y en su caso, avenir a las partes, en los conflictos planteados.



CLAUSULA 156.- El trabajador afectado, presentará su solicitud por escrito al SETSUV, y éste a su vez lo tramitará ante la Dirección General de Recursos Humanos, expresando:



I.- Nombre y apellidos.
II.- Domicilio para oír notificaciones.
III.- Categoría, nivel y puesto que desempeña.
IV.- Dependencia de adscripción.
V.- Fecha de la notificación de la resolución que le afecte.
VI.- Una relación breve de los hechos.



CLAUSULA 157.- La Dirección General de Recursos Humanos convocará a la integración de la Comisión, remitiendo la promoción y documentos que le fueron presentados.



CLAUSULA 158.- La Comisión, al recibir la documentación, formará el expediente respectivo, citando por escrito al afectado, al SETSUV y al titular de la dependencia de adscripción del propio trabajador, a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

CLAUSULA 159.- En la audiencia se exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio, escuchando al trabajador afectado y al Sindicato en la formulación de sus peticiones, y el titular, en la contestación a las mismas; enseguida recibirá las pruebas que aporten las propias partes y oirá sus alegatos. A continuación propondrá la solución que a su juicio sea la adecuada para terminar el conflicto, haciendo ver a los contendientes la procedencia de su proposición, la que estará basada en la justicia y en la equidad.

Sólo cuando la naturaleza del caso amerite un estudio exhaustivo, la Comisión puede reservarse el derecho para dictar la opinión dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles.

CLAUSULA 160.- La opinión dictada contendrá una relación del escrito del promovente, de la contestación, de las pruebas, y su opinión se ajustará a la verdad sabida y probada.

CLAUSULA 161.- Si los conflictos individuales originados entre la UV y los trabajadores se someten a la consideración de la Comisión Mixta de Conciliación, la opinión que dicte ésta será tomada en cuenta por la UV para considerar la decisión o el acto de autoridad impugnados ante la propia Comisión Mixta de Conciliación.



En caso de que la Comisión no se pusiera de acuerdo en el plazo que se tiene pactado, quedarán a salvo los derechos del trabajador para ocurrir ante la autoridad competente.

CLAUSULA 162.- Son causas de impedimento para ser integrante de la Comisión Mixta de Conciliación:

a).- Ser parte interesada en los conflictos; y
b).- Haber sido condenado por delito infamante.

CAPITULO XXIV

TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CLAUSULA 163.- La Universidad reconoce que el Sindicato tiene la titularidad y administración de este Contrato, y como consecuencia, la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las categorías del personal administrativo, técnico y manual.

CLAUSULA 164.- La Universidad en forma expresa reconoce que el SETSUV, en tanto titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo, es el único organismo facultado para presentar a los trabajadores de nuevo ingreso, los que no estarán sujetos a examen de admisión alguno, sólo a comprobar su capacidad en el período de prueba; en el caso de ser objetado el trabajador propuesto por el SETSUV, la UV se obliga a demostrarle al Sindicato la incapacidad del trabajador en el desempeño del puesto.



CAPITULO XXV

REVISION CONTRACTUAL

CLAUSULA 165.- Las condiciones específicas de la prestación de los servicios contratados, son las fijadas en este Contrato Colectivo de Trabajo.

CLAUSULA 166.- El presente Contrato será revisado en forma general cada dos años, y cada año será revisado por cuanto se refiere a salario en efectivo por cuota diaria.

Para efectos de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, se fijan las siete horas del día dos de febrero, como fecha de vencimiento anual del mismo.

CLAUSULA 167.- Este Contrato será depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, quedando un ejemplar en cada una de las partes.

TRANSITORIAS

CLAUSULA 1.- Se conviene que a la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo, deja de tener vigencia el Estatuto de los Trabajadores Administrativos, Técnicos y Manuales al servicio de la Universidad Veracruzana, pero todas aquellas prestaciones y derechos que se establecen en dicho Estatuto, en los Contratos anteriores, así como en los convenios específicos, circulares, usos y costumbres establecidos, que sean más favorables a los trabajadores, seguirán vigentes y en consecuencia, se respetarán por la Universidad Veracruzana.



CLAUSULA 2.- Las partes convienen en reformar los reglamentos existentes, adecuándolos a lo dispuesto en este Contrato Colectivo de Trabajo, a fin de que no exista disposición contradictoria alguna.

Asimismo, se comprometen a formular los reglamentos que se requieran para el buen funcionamiento del Contrato, conforme a los lineamientos de éste.

CLAUSULA 3.- El tabulador de salarios que se adjunta, forma parte de este Contrato Colectivo de Trabajo, y surtirá efectos en los mismos términos y condiciones que el clausulado del Contrato.

La reforma en los reglamentos existentes y la formulación de los nuevos se hará por las Comisiones respectivas, en un plazo de treinta días, contados a partir de la firma del presente Contrato Colectivo.

CLAUSULA 4.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, en un plazo que no excederá de 90 días contados a partir de la firma del convenio que dé por revisado el Contrato Colectivo de Trabajo realizará los estudios y análisis correspondientes a efecto de dictaminar en el mismo plazo, las medidas de seguridad que deberán tomarse, las bonificaciones que deberán cubrirse, y prestaciones adicionales que les correspondan a los trabajadores que laboran en las siguientes áreas:



- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES MÉDICO BIOLÓGICAS.
- CLINICA UNIVERSITARIA DE SALUD REPRODUCTIVA Y SEXUAL.
- INSTITUTO DE MEDICINA FORENSE.
- ANFITEATROS.
- LABORATORIOS EN GENERAL.
- BIOTERIOS.
- ALMACENES DONDE SE MANEJEN SUSTANCIAS TÓXICAS Y PELIGROSAS.

Respecto de las demás áreas, la propia Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, llevará adelante los estudios que se requieran para determinar todas las áreas y actividades que se consideren insalubres o peligrosas, y consecuentemente se tomen las medidas que para cada caso procedan, de manera razonable y dentro de las posibilidades económicas de la Universidad.



TABULADOR DE SUELDOS A PARTIR DEL 1° DE FEBRERO DE 2020

PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y MANUAL

NIVEL	ZONA BARATA			ZONA CARA		
	MENSUAL	QUINCENAL	DIARIO	MENSUAL	QUINCENAL	DIARIO
II	$ 4,798.20	$ 2,399.10	$ 159.94	$ 5,285.40	$ 2,642.70	$ 176.18
III	$ 4,941.60	$ 2,470.80	$ 164.72	$ 5,443.20	$ 2,721.60	$ 181.44
IV	$ 5,099.10	$ 2,549.55	$ 169.97	$ 5,619.60	$ 2,809.80	$ 187.32
V	$ 5,279.70	$ 2,639.85	$ 175.99	$ 5,814.60	$ 2,907.30	$ 193.82
VI	$ 5,475.30	$ 2,737.65	$ 182.51	$ 6,030.90	$ 3,015.45	$ 201.03
VII	$ 5,694.00	$ 2,847.00	$ 189.80	$ 6,272.10	$ 3,136.05	$ 209.07
VIII	$ 6,168.30	$ 3,084.15	$ 205.61	$ 6,792.60	$ 3,396.30	$ 226.42

ZONA BARATA		ZONA CARA		ESTIMULO DE PRODUCTIVIDAD 2% SOBRE SUELDO DIARIO TABULADO PARA ZONA BARATA Y CARA
COMPENSACION	$ 40.00			
DESPENSA	$ 1,130.00	DESPENSA	$ 1,130.00	
RENTA	$ 480.00	RENTA	$ 480.00	
ESTIMULO LABORAL	$ 145.00	ESTIMULO LABORAL	$ 145.00	



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO S.E.T.S.U.V

POR LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA

DRA. SARA D. LADRÓN DE GUEVARA GONZÁLEZ
RECTORA

MTRO. SALVADOR F. TAPIA SPINOSO
SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

DR. JOSÉ RAÚL TRUJILLO
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

POR EL SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA

C. JUAN MENDOZA GUTIÉRREZ
SECRETARIO GENERAL

C. ARTURO MUÑOZ NARCIA
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

GRACIELA ZÁRATE RIVERA
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN







Razón: se da cuenta con el escrito y anexos que acompañan de fecha veintiséis de noviembre de dos mil veinte con folio 1391, recibido de Oficialía de Partes de esta H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz, signado por la C.P. Evangelina Murcia Villagómez, Directora General de Recursos Humanos de la Universidad Veracruzana, y el C. Juan Mendoza Gutiérrez, Secretario General del SETSUV, dentro de los autos del expediente laboral número CC-21102/91.- CONSTE.

XALAPA-ENRÍQUEZ, VERACRUZ, A ONCE DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTE.

Por recibido en veintiséis de noviembre de dos mil veinte con folio 1391, según sello de Oficialía de Partes de este Tribunal, el **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN REVISION** y sus anexos, celebrado entre la **UNIVERSIDAD AVERACRUZANA** representada por la DRA. SARA D. LADRON DE GUEVARA GONZALEZ en su carácter de Rectora personalidad que tiene acreditada en autos, y EVANGELINA MURCIA VILLAGOMEZ en su carácter de Directora de Recursos Humanos, personalidad que acredita con el nombramiento otorgado por la Rectora de fecha primero de septiembre de dos mil veinte; y el **SINDICATO ESTATAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA (S.E.T.S.U.V.),** representado por el C. JUAN MENDOZA GUTIERREZ en su carácter de Secretario General, conforme lo acredita con la Toma de Nota certificada de veintidós de junio de dos mil veinte, documentación original que se ordena devolver previa copia cotejada quede en autos, lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el artículo 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.

Con vista en el contenido del CONTRATO exhibido, se aprecia que reúne los requisitos de fondo y forma previstos en los artículos 390, 399 Y 616 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se tiene **DEPOSITADO Y REVISADO CONTRACTUALMENTE** el contrato registrado bajo el número **CC-21102/91**, vigente para el periodo 2020-2022, como lo señala en su escrito de presentación, para los efectos legales correspondientes. Guárdese en archivo de trámite.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- ASI LO PROVEYÓ Y FIRMÓ EL PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO, MTRO. JOSE LUIS GARCIA SANCHEZ, EN UNION DE LA JEFA DEL DEPARTAMENTO DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, LA LIC. AXEL DEL CARMEN MENDEZ HERNANDEZ, ANTE LA SECRETARIA GENERAL DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO, LIC. CECILIA MEUNIER PEREZ. QUIEN DA FE.

LIC.ACMH/att.

